بسم الله الرحمن الرحيم



جـــــــــامعة اليرمـــــــــــوك

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

كلية القانون – قسم القانون الخـاص

رسالة ماجستير بعنوان :

سلطة صاحب العمل في تحديد الأخطاء التأديبية للعامل

" دراسة في قانون العمل الأردني "

The authority of the employer in determining Disciplinary errors of worker.

« Study In the Jordanian labor law »

المشرف الرئيسي : الدكتور محمد أحمد الشمري

إعداد الطالب: صالح محمد أوعيسي سكوتي

المشرف المشارك : الدكتورة مها يوسف خصاونه

الرقم الجامعي : 2011670021

الفصل الثاني : 2013 / 2014 .

سلطة صاحب العمل في تحديد الأخطاء التأديبية للعامل

" دراسة في قانون العمل الأردني "

إعداد

صالح محمد أوعيسي سكوتي

ليسانس في العلوم القانونية والإدارية، جامعة غرداية، الجزائر، ٢٠٠٩ م.

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القانون، تخصص قانون مدني في جامعة اليرموك، مدينة إربد، الأردن .

وافق عليها

الدكتور محمد أحمد الشمّري ... ... مشرفاً رئيساً .

أستاذ مُشارك في الملكية الفكرية، جامعة اليرموك .

الدكتور مها يوسف خصاونة ... ... مشرفاً مشاركاً .

أستاذ مُساعد في القانون المدني، جامعة اليرموك .

الدكتور محمد محمود العدوان ... ... عضواً مناقشاً .

أستاذ مُساعد في القانون المدني، جامعة اليرموك .

الدكتور نبيل فرحان شطناوي ... ... عضواً مناقشاً .

أستاذ مُشارك في القانون المدني، جامعة آل البيت .

تاريخ مناقشة الرسالة : ٢٠١٤/٠١/١٣م .

الإهــــداء :

إلى من قال فيهم الحقّ تعالى : " وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَن لاَّ تَعْبُدُواْ إِلاَّ إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ".

إلى منبع اليُمن والأمان بقربها، وبَلسَمَ وَصَب الزمان في أناملها. إلى العطاء الذي يفيض دون كَلَلٍ، والحُضن الذي احتواني دون وَجَلٍ. إلى من ذرَفَتْ دموعاً في غُربتي، بعد أن علّمتني أبجدية الحروف في صغري. إلى الشمعة التي تَذوب لِتُنير دربي، والزهرة التي تذبل لتُعطِّر بدني. إلى أروع إنسان في الوجود **أمّي الغالية**. مصدر إلهامي ونور مَرامي، أدام الله عليكِ الصحة ورعاك .

إلى من أحمل اسمه بكلّ فخر، ويَهُمُّه أمري في الجو والبر البحر. إلى من أسماني صالحاً، وعانَى وتَجَلَّدَ لِأَقوى فالحاً. إلى من يرتعش قلبي لذكره احتراماً، وقد بنى لي بعطفه بيتاً وقصراً وأجراماً. إلى من حصد الأشواك من دربي، وزرع الإيمان والإيثار في قلبي. إلى من تتبّع خطواتي رغم مشاغل الزمان، وسافر في البرد والحرّ وفرَاق الأوطان. إلى نبض قلبي **أبي العزيز** حفظه الله.

إلى من صبروا لِغُربتي واشتاقوا لذكراي شقيقاتي وأشقّائي، أنتم الأمل والأمل منكم يُؤتمنُ .

إلى من تلقّى دوماً نجاحاتي بشغف ووفاء ... من يهمّها أمري، جمعنا الله في جنّات الخلود.

إلى من لم تنساني بدعائها ولم تبخلني بِبَرَكَاتِها جدّتي الطاهرة الورعة العفيفة .

إلى جميع أصدقاء الحياة: يوسف، عيسى، إلياس، نذير، مختار، يوسف ...

إلى جميع أصدقاء الدراسة: يحي، محمد، بالحاج، رمزي،أبو أفلح، عبد الوهاب ...

إلى عائلتي الكبيرة والصغيرة: أعمامي، أخوالي، خالاتي، عمّاتي ...

إلى كلّ مسلم يسعى لنهضة الأمّة وصلَاحها .

أُهدي هذا العمل ...

شكر وتقدير:

" وَمَا تَوْفِيْقِي إِلاَّ بالله عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيْبْ ". صَدَقَ اللهُ الْعَظِيْم .

الحمد لله حمداً يُضاهي نعمه الجليلة، أن وفّقني لإتمام هذا العمل، فوالذي سمك السماء ما استطعنا كتابة حرف ولا النطق بصوت إلاّ بفضله ومِنّته علينا. كما أتوجّه بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل الدكتور محمد أحمد الشمري، الذي لم يدّخر جُهداً ولم يُغمِض جفناً إلاَّ وهو مرتاح لإتمام هذا العمل وإخراجه كما يجب، فنعم المشرف والمؤطّر كنت. والدكتورة المتألقة مها يوسف خصاونة لقبولها الإشراف على هذا البحث دون تردّد .

أعضاء لجنة المناقشة الذين تجشّموا عبء قراءة البحث ومناقشة فحواه، شكرا لكم .

دولة الأردن شعباً وسلطةً، تحيّة إكبار واحترام لخدمة العلم والتضحية من أجله .

جامعة اليرموك طلاّباً وموظّفين، بكم تسمو اليرموك والسموّ فيكم سمة .

أعضاء هيئة التدريس بكلية القانون الذين لم يبخلوا علي بالنصح والتوجيه، على رأسهم الدكتور فراس الكساسبة الذي كان العون والسند المعنوي الكبير لي، شكرا جزيلاً.

وكلّ من ساهم من بعيد أو قريب في ميلاد هذا العمل، من زملائي في الغربة وفي الديار بتشجيعهم وتحفيزهم المتواصل، وخاصة أبناء قريتي الصغيرة آتمليشت.

فهرس المحتويات :

الملخص :

صالح محمد أوعيسي سكوتي، سلطة صاحب العمل في تحديد الأخطاء التأديبية للعامل، " دراسة في قانون العمل الأردني "، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2013، المشرف الرئيسي الدكتور محمد أحمد الشمري، المشرف المشارك الدكتورة مها يوسف خصاونة .

لقد تطرّقَت هذه الرسالة لدراسة موضوع السلطة التأديبية لصاحب العمل عند تعاملها مع التصرفات والأفعال التي يرتكبها العامل، انطلاقاً من القواعد القانونية لقانون العمل الأردني، واستناداً لآراء الفقهاء الذين تطرّقوا لهذا الموضوع، حاولنا اختبار علاقة العمل التي تجمع العامل وصاحب العمل والبحث عن الأسباب التي يمكن أن تؤدّي إلى عدم التوازن بين مصالح الطرفين، حيث افترضنا وجود عدّة ثغرات يمكن أن يستغلّها صاحب العمل للتعسف في استعمال سلطته، وذلك عندما يرتكب العامل أيّ تصرف أو فعل مخالف للقانون أو النظام العام في المؤسسة.

ولأنّ صاحب العمل غالباً ما يُفضل مصلحته الخاصة على مصلحة العامل، من هنا وجب علينا إعادة النظر في القواعد القانونية التي وضعها المشرع، وتحليلها إن كانت تُوفر القدْر الكافي من الحماية للعامل أم لا، لذلك اقترحنا في بحثنا هذا تلخيص المسافة والذهاب مباشرة إلى تشخيص الحالات التي يستغلها صاحب العمل للتعسف في استعمال سلطته، ويحدث ذلك عندما يحكم على تصرفات وأفعال العامل، لأن مصير العلاقة بينهما مُرتبطٌ بالخطأ التأديبي الذي يمكن أن يرتكبه العامل، لذلك اقترحنا تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل وشرحنا فيه الأسس التي يستمدّ منها صاحب العمل سلطته التأديبية، وكذلك الوظائف التي يمارسها عندما يكون في صدد الحكم على تصرفات العامل، ثمّ توسّعنا قليلا في محل السلطة التأديبية لصاحب العمل (الخطأ التأديبي) الذي تعرفنا على خصائصه وأنواعه، ثمّ أركانه التي من خلالها نحكم على قيام الخطأ. أمّا في الفصل الثاني من الدراسة خصّصناه لدراسة القيود الواردة على

السلطة التأديبية لصاحب العمل من أجل معرفة حدودها والاستثناءات التي لا يجب أن تتعدّها، وكلّ هذا قصد توفير ضمانة كافية لحقوق العامل، بعد ذلك تناولنا الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل (الرقابة الإدارية والقضائية). مختتمين هذا الفصل بموضوع نعتقد أنّه يتحكّم كثيراً في مصير العلاقة بين العامل ورئيسه، وهو موضوع تحديد وحصر الأخطاء التأديبية للعامل، مستندين لآراء الفقهاء الذين كتبوا بإسهاب في هذا الموضوع لكن دون الخروج بحلول مُقنعة .

الكلمات المفتاحية :

السلطة التأديبية . صاحب العمل . الخطأ التأديبي . العامل.

المقدمة :

يُعدّ موضوع مساءلة العمال من المواضيع الحسّاسة والمهمّة في قانون العمل، وذلك لكونه ينفرد بصفات جمّة تجعل منه نظاماً قانونياً مستقلاً بذاته، مُختلف عن باقي الأنظمة التأديبية الأخرى وخاصة القانون الجنائي، الذي كثيراً ما تجانست قواعده مع النظام التأديبي، وأهمّ ميزة في هذا النظام أنّه منح لصاحب العمل سلطتين أساسيتين في مجال تأديب العامل، وهما سلطة التشريع المتمثّلة في وضعه للالتزامات والحقوق الواجب احترامها، وكذا سلطة تسليط العقوبة الانضباطية على العامل المذنب، وكلّ هذا استناداً إلى سلطته التقديرية التي منحهُ القانون حقّ استعمالها في تقدير ما يُعدّ وما لا يُعدّ خطأً يوجب التأديب والمساءلة، وهذه السلطة الهامة لم يتركها المشرّع مفتوحة في يد صاحب العمل، بل ضبطها بقواعد قانونية صارمة تَحُولُ وأيَّ تعسّفٍ أو بَغْيٍ في استعمالها من قِبل صاحب العمل أو من يُمثّله، فمتى تمّ كل ذلك نكون قد وفّرنا ضمانةً هامة لحقوق العامل من جهة، ودعّمنا فاعلية السلطة التأديبية لصاحب العمل من جهة أخرى .

من المهم القول أنّنا في بحثنا هذا تجنّبنا الدراسة المقارنة، واكتفينا بتوجيه موضوع البحث إلى قانون العمل الأردني، بُغيَةَ التركيز أكثر والاستفادة من مزايا التعمّق في التفاعل المثالي والتأصيلي بين أهمّ مُتغيّرين في رابطة العمل وهما، السلطة التأديبية لرب العمل؛ والخطأ التأديبي للعامل، ونحن هنا نُرَاوِدُ ذهن القارئ ونستدرجُهُ نحو قناعة كُنْهُهَا أنّ جميع المعضلات والجائحات التي تعتري علاقة العمل مربطها ومحورها يكمن في القضاء على النزاعات التي يطرحها موضوع تحديد صاحب العمل لأخطاء العامل المذنب، والنظر فيما إذا كانت قراراته قانونية أم لا، فالخطأ التأديبي يقوم بمجرّد وقوع إخلال بالواجب المهني من العامل كنشاطٍ مُنحرف يصدُر منه، وعندما لا يلتزم هذا الأخير بما ألزم نفسه به في عقد العمل أَصبح عُرضةً للمؤاخذة والمساءلة التأديبية من قِبل رئيسه، الذي ينفرد بصلاحيات واسعة بحكم تبعيّة العامل له في كلّ ما يتعلّق بالعمل .

تُعتبر السلطة التقديرية الممنوحة لصاحب العمل من قبل المشرع؛ الوسيلة الأولى لتفسير تصرفات العامل في المنشأة وتكييفها حسب نوعها ، فله تحديد تلك الأخطاء وضبطها حسب طبيعة المنشأة ، لأنه – كمبدأ عام – لا يمكن حصر جميع أخطاء العامل وتصرفاته ثم إيراد الجزاء المناسب لها ، وهذا راجع إلى اتساع هذا النوع من المخالفات وتنوع قطاعات العمل واختلاف مجالاتها ؛ زيادة على التطور المتسارع فيها. بَيدَ أنَّ ترك الباب مفتوحاً في يد صاحب العمل لتقدير تلك الأفعال والتصرفات ووضع العقاب المناسب لها؛ فيه من المجازفة ما يمكن أن يمس بحقوق العامل رغم الرقابة القضائية على إجراءات صاحب العمل من جهة ؛ ومن جهة أخرى مجانية التقاضي الممنوحة كمزية هامة في يد العامل عند رفع مظلمته في المحاكم ، كما أنّ رابطة العمل هي علاقة اعتبارية شخصية يُجبَر فيها العامل في كثير من الأحيان على التنازل عن حقوقه من أجل الحفاظ على منصبه الثمين ، وهذا ما يمكن أن يُخلّ بالتوازن بين مصالح الطرفين ؛ ويُغِلّ يد العامل بأن يتقبل أي عقوبة في حقه قصد تجنب عقوبة الفصل من العمل وتجنب أي شيء من شأنه أن يزعج صاحب العمل، لضعف مركزه مقارنة برئيسه.

إشكالية الدراسة :

تتجلّى عدّة استفسارات فرعية أساسها فلسفة التأديب، مصدرها علاقة عملٍ غير مستقرّة، سببها خلل في التوازن بين مصالح أطراف العلاقة، مداها تدهور في المصلحة العامة للمجتمع. تحت هذه التَصُّورات وغيرها تغدوا عديد الاستفسارات المُنطلَق المُناسب لهذه الدراسة من خلالها نبني القاعدة المُثلى له فنتساءل عن ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل ؟ وما أُسسها ووظائفها؟، ثمّ نُعرّج على الخطأ التأديبي للعامل كمتغيّر ثاني في الدراسة فنتساءل عن خصائصه وأنواعه ثمّ أركانه التي من خلالها نميّز ما بين الخطأ وعدمه ؟. ومن خلال المزج بين المتغيّرين "

السلطة التأديبية لصاحب العمل و الخطأ التأديبي للعامل " نتساءل عن ماهية القيود التي وضعها المشرع من أجل ضمان عدم تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته؟.

يمكن القول أنّ السلطة التأديبية هي مجموع الوسائل القانونية التي يستمدها صاحب العمل من عقد العمل ليضمن التزام العامل بواجباته وبما ألزم نفسه به في عقد العمل ، فمحل سلطة صاحب العمل هو الخطأ التأديبي الذي يأتي به العامل سواء في المنشأة أو خارجها شريطة أن تكون هناك صلة بين الخطأ والمساس بمصالح المنشأة ، وفي جنبات هذه العلاقة الثنائية تبرز الإشكالية الرئيسية العامة للدراسة؛ فنتساءل **إلى أي مدى وُفّقت سلطة صاحب العمل في تحديد الأخطاء التأديبية للعامل والتعامل السليم والعادل مع أفعاله وتصرفاته ؟** من خلال القرارات التي يتّخذها تجاه أيّ فعل صادر من هذا الأخير، ولمعرفة ذلك سنقوم بدراسة وظائف السلطة التأديبية لصاحب العمل وخصائصها للحكم عليها فيما إذا كانت قراراتها قانونية وخالية من التعسف والبغي أم لا، انطلاقاً من فرضية عامة لهذه الإشكالية، وهي أنّ مجرّد إطلاق تلك السلطة في يد صاحب العمل أمر يستوجب منّا البحث فيه عن أيّ تعسف في استعمال السلطة من جانب صاحب العمل.

نفترض في هذه الإشكاليات أنّ المشرع الأردني ومن خلال قانون العمل والأنظمة المتعلقة به وُفّق إلى حدّ كاف في ضبط الواجبات والحقوق المتعلقة بالعامل وصاحب العمل، وخاصة حينما أعطى لهذا الأخير سلطة تحديد أخطاء العامل وإيراد الجزاء المناسب لها حسب طبيعة الخطأ ومصلحة المنشأة، واضعاً تلك السلطة تحت قيد التفتيش والرقابة القضائية، لكن وفي سبيل توفير أقصى درجات الحماية و الضمانة لحقوق العامل كطرف ضعيف في هذه العلاقة؛ ننطلق من فكرة أنّ تنوع قطاعات العمل و اختلاف مجالاته وبالتالي صعوبة حصر الأخطاء التأديبية التي يمكن أن يضبطها صاحب العمل، يستوجب منّا مناقشة النصوص القانونية التي وضعها المشرع في قانون العمل ونقدها وتمحيصها قدر المستطاع بموضوعية وتحليل هادف.

أهمية الدراسة :

تتناول هذه الدراسة قضيّة شائكةً لم يتمكّن القضاء ولا الفقه من إيجاد حلٍّ لها، وهي مدى نجاح وتمكّن السلطة التأديبية لصاحب العمل من تحديد وضبط جميع تصرفات العامل ومخالفاته، حين منح له المشرع تلك المُكنة والصلاحية في تعويض الغياب القاهر للتشريع وعدم تمكنه من مجاراة تغيّرات قطاع العمل المترامية أطرافه والمتسارعةِ تقلّباته، من هنا تبرز أهمّية البحث في هذا الموضوع إيماناً منّا – كما سبق ذكره – أنّ جميع الخصومات والنزاعات العمّالية يمكن القضاء عليها من خلال إيجاد أجوبة جدّية وواقعية لا مثالية لموضوع السلطة التأديبية لصاحب العمل وتعاملها مع تصرفات العامل.

لا يخفى على أحد أنّ مصطلح " السلطة التأديبية لصاحب العمل " يحمل في أغواره الكثير من التفسيرات والمتغيّرات التي تُحدّد مصير العامل وتحدّد أيضا مآل العلاقة العمالية، فكما سيأتي في ثنايا البحث من خلال الخطة التي رسمناها سنكشف عن جانب له من الأهمّية ما يجعل هذا الأخير عاملاً هاماً ومؤثّراً في هذه العلاقة، وهو الطابع الاعتباري الاجتماعي في رابطة العمل، الذي تغاضى عنه معظم الفقه عند تناولهم موضوع التأديب، ولم يكن للإرادات التشريعية – على اختلاف أنواعها – من تعمّق وتأصيل لظاهرة العمل من هذه الزاوية، بل اكتفوا بصياغة القواعد القانونية دون تشخيص ظاهرة الخطأ التأديبي والدوافع التي أدّت بالعامل إلى ارتكابه .

لعلّ أبرز أهمّية يمكننا الخروج بها في هذه الدراسة تكمن في محاولتنا الإجابة عن التساؤلات التي تطرحها السلطة التأديبية لصاحب العمل عند تحديدها للأخطاء التأديبية للعامل، فالعامل عند إتيانه بتصرف مخالف لنظام منشأة العمل يقابل ذلك قرارات تأديبية ضدّه صادرة من رئيسه، لذلك تنحصر دراستنا بين مرحلتين زمنيتين، تبدأ من وقت تَكَوُّنِ الباعث في قرار صاحب

العمل من خلال الواقعة أمامه، إلى مرحلة صدور قراره في دعامة مادية وحسّية، لذلك وجب علينا شرح هذه المرحلة وكلّ ما يَحُفّها من أحكام سابقة ولاحقة .

منهج الدراسة وخطّتها :

سنحاول في هذه الدراسة معرفة المركز القانوني لكلّ من العامل وصاحب العمل، وتشخيص التفاعل الجدلي بين السلطة التأديبية الزاجرة، وبين التصرف والفعل المخالف للنظام والقوانين، وانطلاقاً من المزج بين العناصر الأربعة هذه وهي " المركز القانوني لصاحب العمل، والمتغيّر الذي يقابله وهو مُكنة السلطة التأديبية، وكذلك المركز القانوني للعامل، والمتغير الذي يقابله وهو ظاهرة الخطأ التأديبي " نستطيع فهم هذه العلاقة وإيجاد الأسباب التي أدّت إلى تدهورها، أو على الأقل ما يحول دون استمرارها على الوجه الطبيعي، لأنّ العامل أصبح يعمل تحت ضغط عقوبة الفصل وما دونها، فهو بين الخوف من الفصل والرجاء في الاستمرار، لذلك نعترف أنّ منهجنا لن يكون على شاكلة بعض البحوث التي تنطلق من منهج واحد وتستمر وفية له حتى النهاية، فالطبيعة المتغيّرة لموضوعنا تُحّتم علينا في بعض الأحيان الخروج عن الدراسة القانونية الصّارمة إلى جوانب أخرى تُشخِّصُ لنا مقاصد وأصول ظاهرة الخطأ التأديبي، لأنّنا بصدد تحليل فلسفة التأديب لا التأديب فقط، إيماناً منّا بأنّ الوسيلة الوحيدة لتشخيص الخطأ التأديبي للعامل هو البحث جيداً في مركزه القانوني .

لذلك نجد للمنهج التحليلي النقدي مكاناً في هذه الدراسة لغايات شرح وتبسيط مفهوم هذه المزية الهامة في يد صاحب العمل والتي تساعده في التحكّم بتحرّكات العامل وتصرفاته؛ وضمان حسن سير العمل في المنشأة على الوجه الطبيعي، وكذلك الحكم على هذه السلطة التأديبية فيما إذا كانت قد وُفّقت في تحديد الأخطاء التأديبية للعامل والحكم عليها بالجزاء المناسب والمشروع، ورغم حصر دراستنا في قانون العمل الأردني؛ إلاّ أنّ هذا لا يمنعنا من الاستعانة بالدراسة المقارنة في

بعض المواضع إن اقتضت الضرورة ذلك، وعليه نقترح لموضوعنا هذا خطّة عسر علينا إيجاد توازن لها، حيث سنعتمد الطريقة اللاتينية والتي تمتاز بتسلسل عرض الأفكار والتحكم فيها، فحواها فصلين في جُعبة كلّ منهما مبحثين حسب الحاجة كما يلي :

الفصل الأول : ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل

المبحث الأول : مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل وأساسها

المطلب الأول : أسس ممارسة السلطة التأديبية لصاحب العمل

المطلب الثاني : وظائف السلطة التأديبية لصاحب العمل

المبحث الثاني : محل السلطة التأديبية لصاحب العمل " الخطأ التأديبي "

المطلب الأول : ماهية الخطأ التأديبي للعامل" خصائصه وأنواعه "

المطلب الثاني : أركان الخطأ التأديبي للعامل

الفصل الثاني : نطاق سلطة صاحب العمل في تقدير أخطاء العامل بين التقييد والإطلاق

المبحث الأول : القيود الواردة على السلطة التأديبية لصاحب العمل

المطلب الأول : حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل

المطلب الثاني : الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل

المبحث الثاني : جدلية حصر الأخطاء التأديبية للعامل

المطلب الأول : إستحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل

المطلب الثاني : إمكانية حصر الأخطاء التأديبية للعامل

الفصل الأول : ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل

من المقرر أن لصاحب العمل السلطة التأديبية على جميع عماله في كل ما يتصل بتنفيذ العمل في منشأته، وذلك كون العامل تابع لصاحب العمل وخاضع لأوامره جبراً، هذا زيادة على التزامه بما تفرضه عليه نصوص قانون العمل من فروض وواجبات؛ ما كان له أن يتملّص عنها قصد الحفاظ على منصبه وتفادي آثار سلطة العقاب التأديبية والقضائية عليه. وللوقوف على مدلول السلطة التأديبية لصاحب العمل لا بد لنا من تعريفها ومن ثمّ نقوم بدراسة الأساس القانوني الذي تستند عليه هذه السلطة عند تحديدها للخطأ التأديبي، وأخيرا نتناول محل هذه السلطة " الخطأ التأديبي " وطبيعته القانونية في التشريع الأردني انطلاقا من قانون العمل .

كما لا يخفى علينا أن هذه الدراسة تتناول حصرا العلاقة بين سلطة صاحب العمل والأخطاء التي يرتكبها العامل في رابطة العمل؛ وبالضبط البحث في الثغرات التي يمكن أن يستغلها صاحب العمل عند اتخاذ قرارات مخالفة للنصوص التشريعية أو التنظيمية؛ أي القرارات المشوبة بعدم الشرعية، في الحقيقة لقد تعددت الأسس التي يمكن الحكم من خلالها على تصرفات صاحب العمل وقياس مدى مشروعيتها؛ فهناك المقياس الذي جاءت به نظرية التعسف في استعمال السلطة، كما لدينا المقياس العام وهو مخالفة أحكام القانون، ثم يبرز أيضا المقياس الذي تبنته المادة " 66 " من القانون المدني الأردني وهو استعمال الحق استعمالاً غير مشروع؛ هذا الأخير أنطلق منه في الحكم على تصرفات العامل وقراراته في تفسير تصرفات العامل[1] .

---

[1]. ويرجع سبب اختيارنا لهذا المقياس بالذات كونه وضَع أربعة معايير من خلالها نستطيع الحكم فيما إذا تمّ استعمال الحق استعمالا مشروعا أو غير مشروع ، ما يساعد على ضبط وتصنيف التصرفات في هذه الخانات الأربعة ، كما أن ورودها في القانون المدني الأردني عند نظمه لنطاق الحقوق. كما أنّ استعمالها يُغنينا عن أي مقياس أو معيار آخر متسع الأحكام وقابل لعدة تفسيرات .

المبحث الأول : مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل وأساسها

نتناول في ديباجة هذا المبحث مختلف التعاريف الفقهية للسلطة التأديبية لصاحب العمل قصد الخروج بتعريف مُقنع مانع لها ثم نشتق منه المركز القانوني لكل من العامل و مُستخدِمِهِ، بعد ذلك ألِج مطلبه الأول مستعرضاً أسس ممارسة تلك السلطة التأديبية التي لصاحب العمل قِبَل عمّاله كأساس عام لموضوعنا، ثم نختتم هذا المبحث بأهم الوظائف التي تضطلع بها هذه السلطة .

تنص المادة : " 55 " من قانون العمل الأردني أنه :" على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاما داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يُبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية **ومخالفات العمل** والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه " [1]، لعلّ هذه المادة أقرب ما يمكن أن يساعدنا في استنتاج مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل عند المشرع الأردني الذي لم يعرفها مباشرة وإنما نظّم جوانب منها في بعض مواد قانون العمل [2] لكي لا يضيّق من عمل القاضي، فقد اعترف لصاحب العمل بهذه السلطة عندما ألزمه بوضع نظام داخلي يحتوي على أهم المخالفات المتعلقة بالعمل وما يقابلها من عقوبات وتدابير. وفي المادة " 48 / ب " أَمَر المشرع صاحب العمل بأن لا يتخذ بحق العامل أي **إجراء تأديبي** أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على ارتكاب تلك المخالفة، وهنا يتجلى اهتمام المشرع بسلطة صاحب

---

[1]. المادة " 55 " من قانون العمل الأردني رقم " 6 " لسنة " 1996 " وتعديلاته .

[2]. ومثال ذلك المواد : " 28 / 48 / 49 " من قانون العمل الأردني .

العمل عند اكتشافها لخطأ العامل حين وضع مبدأ تقادم خاص بالأخطاء التأديبية للعامل والمحدد بخمسة عشر يوما على الأكثر، وما نلاحظه في هذه النصوص أنها حاولت الحدّ من هذه السلطة من حيث الزمان فلم يتركها واسعة [1]، كما أنه وضع سقفا للغرامة التي تُفرض على العامل الجاني بأن لا تزيد على أجر ثلاثة أيام من أجر شهر واحد؛ أو إيقافه لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر بدون أجر، وهذا قرار متوازن في رأينا قَصد القيام بإجراءات التحقيق والدفاع. ولئن بدَت السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل ضرورية لضمان السير الطبيعي لمنشأة العمل فإن قانون العمل اعترف بذلك ولم يقم بإلغاء فكرة السلطة؛ كما أنه يبحث جاهداً عن إقامة التوازن بين حقوق العامل وسلطات رئيسه، يتجلّى ذلك في الصبغة الحمائية التي تبنّاها [2]، وهذه السلطة نجد لها تعاريف أيضا عند عديد الفقهاء كما سيأتي.

إنّ السلطة التأديبية تَعبير اصطُلح إطلاقه على الجهة أو الشخص المُخول له قانوناً صلاحية تسليط جزاء أو أكثر من العقوبات التأديبية المدْرجة في قوائم الجزاءات المعتمدة من قِبل

[1]. لكن هنا نتساءل عن الأخطاء التي ارتكبها العامل ولم يكن باستطاعة صاحب العمل اكتشافها إلاّ بعد مرور أكثر من خمسة عشر يوما ، فكيف يُعقل أن يعفي القانون العامل من العقاب ، حيث أرى أنه من الأجدر أن يتم احتساب هذه المدة منذ تاريخ اكتشافها من قِبل صاحب العمل لا من وقت ارتكابها من طرف العامل ، مع وضع مدة لا تزيد عن سنتين يسقط فيها حق صاحب العمل في اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد العامل يبدأ حسابها من تاريخ ارتكاب الخطأ . فتصبح المادة كالآتي : " لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه على أن يراعي ما يلي : ... ب / : أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على **اكتشافها** " .

[2]. لا ريب أن قانون العمل الأردني كغيره من القوانين والأنظمة الاجتماعية ؛ جاء لحماية العامل كطرف ضعيف في علاقة العمل ، وفي سبيل تحقيق هذه الغاية فقد اشتهر عنه أنه تبنّى خلفية تُسمّى " بالنزعة الحمائية لقانون العمل "التي تُوسّع من حقوق العمال و لا تشجع أصحاب العمل على تشغيلهم لأن الشعار الذي حمله المشرع في نظمه لنصوص قانون العمل هو " حماية العمال " وهو ما يقلق أرباب العمل ، وقد سُنَّت نصوصه بخلفية لصالح طرف على حساب آخر ؛ إذ كان من المفروض تبني شعار " تحقيق التوازن بين أطراف علاقة العمل " ومن خلال هذا الشعار يمكن له الميول لطرف على حساب آخر بحكم اختلال التوازن ، وعموما أريد أن تصل فكرة مفادها أن المشرع أو الإرادة التشريعية في نصها لأي قانون وجب عليها التجرد من الخلفيات والقناعات في إصدارها للقواعد القانونية ، فشعارها الأول والأخير يجب أن يكون تحت عنوان واحد وهو : " تحقيق التوازن بين مصالح أطراف العقد " فهو مبدأ جامع و مانع لأي تفيسر يمكن أن يفهمه أحد الأطراف ما يترتب عنه عواقب تجعل من تلك النصوص مصدر قلق لهم .

وزير العمل أو من يفوضه، وذلك من أجل مواجهة أفعال بعض أو جميع العمال المُنْضَوُون تحت نصوص قانون العمل [1]. بما أن السلطة التأديبية لصاحب العمل هي أمر يتصل بتطبيق القواعد القانونية فإنها ترجع بالدرجة الأولى إلى موقف المشرع عند سنّ القواعد القانونية، فقد يتولّى صياغتها في صورة جامدة محكمة بحيث لا يمتلك أحد سلطة تقديرية في تطبيقها؛ وقد يُصِيغها في صورة مَرِنة [2] بحيث تنطبق على الحالات الخاصة حسب طبيعة الخطأ ونوعه وحجمه وكذا تأثيره على مصالح المنشأة بصفة عامة. و يُعرّف الفقيه " Hugueney " السلطة التأديبية أنها : " مجموع الوسائل القانونية التي يستمدها المؤجر من عقد الشغل ليضمن حسن تنفيذ العقد من العملة " [3]، كما يعرفها الدكتور سليمان الطماوي أنها : " الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانونا على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن جرائم تأديبية؛ ويحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية، فلا أحد يملك سلطة تسليط تلك العقوبات إلاّ الجهة التي عينها المشرع؛ ولا يجوز لهذه السلطة أن تفوض أيّاً من اختصاصاتها أو أن يحلّ محلها أي شخص آخر إلاّ في الحدود التي رسمها القانون"[4] .

انطلاقاً من هذه التعاريف يتبين لنا أن السلطة التأديبية ومن خلال وظيفتها العقابية يمكنها وضع قواعد تضمن سير العمل الوظيفي واستقرار النظام داخل مشروع العمل والتأكيد على انتظام العمال في أداء واجباتهم وبالتالي ضمان حسن سير العمل في المنشأة، نلاحظ أن هذه التعاريف جاءت عامة تضم مختلف أنواع السلطات التأديبية أو الجهات التي تملكها، من النظام

---

[1]. مصطفى عفيفي ، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، مطبعة حسان ، القاهرة ، 1982 ، ص 13 .

[2]. فهذه المرونة تعني أن صاحب العمل غير ملزم بتطبيق القانون في حادثة معينة تخص العامل والتزاماته ؛ وله حرية استعمال سلطته أو الامتناع عن ذلك ؛ فإن استعمل سلطته، فله الاختيار بين عدة قرارات؛ أمّا في حالة الامتناع ، فلدينا فيه تفصيل نتناوله في قادم الشرح .

[3]. تعريف وَرَدَ لَدى فريدة لعبيدي ، السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2008 ، ص 14 .

[4]. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري " قضاء التأديب " ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 ، ص 412 .

الرئاسي أو النظام القضائي أو النظام المختلط " شبه قضائي "، من هنا نستغل هذه التفاسير العامة للسلطة التأديبية وكذلك المفهوم الذي يُستنتج من خلال المادة " 48 " من قانون العمل؛ فنُسقطها في مجال قانون العمل للخروج بتعريف يناسب والطبيعة الخاصة له[1]، إذ يمكن تعريف السلطة التأديبية لصاحب العمل في القطاع الخاص أنّها : " حق صاحب العمل في إيقاع الجزاء التأديبي **المناسب**، والمقرر قانوناً على العامل المرتكِب لخطأ ورد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات مراعياً قيود التأديب في سبيل انتظام المنشأة " [2]، وهنا نطرح سؤالا يربط بين هذه التعاريف وما سيأتي لاحقاً، وهو لماذا لم يُذكر في هذه التعاريف القيود التي يجب أن يلتزم بها صاحب العمل أثناء إصداره العقوبة، مثل ضرورة خُلُو قراره من عيب عدم الاختصاص؛ وعيب الشكل؛ وعيب الانحراف في استعمال السلطة؛ وعيب مخالفة القانون؛ وأهمّها عيب التسبيب " أي انعدام التعليل".

المطلب الأول : أسس ممارسة السلطة التأديبية لصاحب العمل

يرتكز البحث هنا حول الأساس القانوني لممارسة صاحب العمل سلطته التأديبية، وما لذلك من أهمية عملية تتجلّى في تحديد نطاق ومجال سلطات صاحب العمل والاستثناءات الواردة عليها، فهي سلطات غير مطلقة رغم اتساعها خاصة في الوقت الحالي مع تنوع قطاعات العمل والتطور المتسارع في وسائل الإنتاج ثم انتقال صفة صاحب العمل من رئيس للمنشأة إلى مالكها ورئيسها .

---

[1]. فمن أهم خصائصه أنه قانون سريع التطور رغم ذاتية أحكامه وانحصارها فقط في مجال العمل ، ويتميز أيضا باحتواء قواعده على عقوبات وهذا ما يوضح لنا مدى اتساع سلطات صاحب العمل فهو من يقف على الخطأ وهو من يحدد العقوبة ويطبقها كما سيأتي لاحقا في الفصل الثاني .

[2]. هذا تعريف الدكتور أيمن عبد العزيز مصطفى في كتابه " قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل " ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، 2009 ، ص 25 .

لقد عرّف المشرع الأردني عقد العمل في المادة الثانية من قانون العمل أنه : " اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل **وتحت إشرافه وإدارته** مقابل أجر ... " وبالتالي هو عبارة عن التقاء إرادتين متساويتين تتفقان على حقوق وواجبات، فكيف يمكن لطرف أن يفرض سلطته على طرف آخر؟ وما هي البِنية التي اعتمد عليها كي يكسب هذه السلطات الاحتكارية ؟ فالمساواة القانونية هنا تُخفي في الواقع عدم مساواة بين إرادتين مختلفتين. من هنا اتفقت آراء الفقهاء واختلفت عند بحثها في أسس السلطة التأديبية؛ فظهرت ثلاث اتجاهات في فترات زمنية مختلفة كل واحدة خصصت أساساً غير الآخر، ففي البداية كان التركيز على حق الملكية كأساس للسلطة التأديبية لصاحب العمل؛ ثم تجلّى تفسير آخر لمصدر هذه السلطة وهو عقد العمل كأساس مبني على النظرية العقدية [1]؛ وهي مُرَتَّبة ترتيباً زمنيا وِفقاً لأسبقية ظهورها التاريخي ، لكن فوق هذين المبدأين؛ ظهر مبدأ آخر فرض نفسه بقوة وأعطى لهذه السلطة حجة و قرينة وقفت في صفّ صاحب العمل وأخلّت – في نظرنا – بالتوازن بين مركز العامل و صاحب العمل؛ وقد ظهر هذا المعيار نتيجة للمبادئ السابقة وغيرها [2]؛ هو معيار التبعية الذي أتناوله في نهاية هذا المطلب كفرع ثالث محاولاً تخفيض أثره بما يخدم مصالح جميع أطراف العلاقة، كما تجدر الإشارة إلى أنّنا سنلتزم الاختصار في تحليل المبدأين الأول والثاني لغايات منهجية وقصد ترك المجال أكثر لأهمّ مبدأ وأكثرها تأثيراً على العلاقة العمالية " مبدأ التبعية " .

---

[1]. فريدة لعبيدي ، مرجع سابق ، ص 27 .

[2]. نواف كنعان ، القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق ، دار الثقافة ، عمّان ، الطبعة الأولى ، الإصدار السابع ، 2007 ، ص 40 / 48 .

الفرع الأول : الملكية كأساس للسلطة التأديبية لصاحب العمل

يعتقد أنصار هذا التوجه أن صاحب العمل يستمدّ سلطة الإدارة والتوجيه من حق الملكية؛ وتوجد علاقة قوية بين سلطة التسيير المرتبطة بحق الملكية والسلطة التأديبية المرتبطة بالعقد، وعن الملكية يقول الرئيس الفرنسي السابق " فرنسوا ميتران " أنه : " أينما توجد الملكية توجد السلطة " [1]، فمنشأة العمل بها أشخاص يملكون وسائل الإنتاج وأشخاص يستعملونها؛ ومن الصعب أن يَتَّحِدوا معا في امتلاك المنشأة وآلاتها، وإلاّ أصبحوا جميعهم مُلاّكاً وعمالاً في نفس الوقت " شُركاء"، لكن العامل قد اعترف لصاحب العمل بسلطة التسيير وحرية التصرف آلياً عند إبرامه لعقد العمل " السيطرة "، فواجب عليه إذاً أن يلتزم بما ألزم نفسه به في عقد العمل، وهو الخضوع لهذه السيطرة كلية من مُنطلق أن المالك يملك فيُطاع؛ و العامل يعمل فيُطِيع .

لقد عرّف المشرع الأردني حق الملكية في المادة " 1/1018 " من القانون المدني قائلا : " حق الملكية هو سلطة المالك في أن يتصرف في ملكه تصرفاً مُطلقاً عيناً ومنفعةً واستغلالاً " / ثم يُضيف في الفقرة الموالية للمادة شرط أن يكون تصرف المالك جائزٌ شرعاً .

كما يمكن الاستعانة بنظرية المشروع لبيان مدى تأثير عنصر الملكية [2] على سلطة صاحب العمل والتحكم بها، إذ يمكن القول أنه " كلّما زادت نسبة ملكية صاحب العمل للمنشأة؛ كلما اشتدّت سيطرته عليها "، وبالتالي اكتسبت تبريراته السلطوية قوة و صلابة في مواجهة العامل، فَكُنهُ نظرية المشروع أن نشاط المنشأة هو نوع من المشروعات التي تشبه إلى حدّ كبير

---

[1]. فريدة لعبيدي ، المرجع السابق ، ص 28 .

[2]. ربما يتساءل القارئ هنا عن العلاقة بين المشروع والملكية ؟ فنحن نرمي من خلال استعانتنا بهذه النظرية إلى بيان أن مجرد سيطرة صاحب العمل على منشأته فهو يمتلكها كلية؛ وقد عرّفت الأستاذة " صليحة بن عاشور " نظام الملكية بأنه : " نظام يحدد مدى اختصاص كل فرد من أفراد المجتمع بما يقع تحت سيطرته من قيم مالية ". وأقصد بالسيطرة هنا حق و حرية " الاستعمال و الاستغلال و التصرف " . أنظر في ذلك : صليحة بن عاشور ، نظرية الملكية بين التشريع الاقتصادي الإسلامي والقانون ، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، 2006 ، ص 02 .

المشروعات الخاصة أو الفردية؛ وبالتالي صاحب العمل يتمتع بنفس الحرية في التصرف الذي يتمتع بها الأفراد العاديون أثناء نشاطهم اليومي في إدارة مشروعاتهم الخاصة؛ ولهم حرية تقدير خطأ الغير، والتحكم في مدى ملائمة الجزاء لتلك الأخطاء، أي استعمال سلطتهم التقديرية المستندة مبدئيا للقانون و المشروعية، من هنا يمكننا القول أن نظرية المشروع استطاعت لحدّ معقول دعم عنصر الملكية في تأسيسه لسلطة صاحب العمل.

بعد إبراز ما للملكية من أثر على سلطة صاحب العمل كمكسب لها عند بحثها عن أساس متين؛ نبحث في أثر اعتبار عنصر الملكية أساساً للسلطة التأديبية لصاحب العمل؛ فماذا لو أن السلطة التأديبية انتقلت من صاحب العمل إلى من يمثله، مثل النائب الأول أو أي شخص وَكَّله صاحب العمل أن يتولى أمور المنشأة وحوّل جميع مهامه إليه؛ هنا يسقط معيار الملكية كأساس لتصرفات وسيطرة السلطة التأديبية لمُمثل صاحب العمل[1]؛ فرغم تَمتّعه بالسلطات التأديبية جميعها وكأنه مالك للمنشأة بقرار من صاحب العمل أو مالك المنشأة، إلاّ أن قراراته لم تَعُد مبنية على أساس الملكية وإنما على أساس آخر سنكتشفه لاحقاً؛ إمّا أن يكون معيار العقد أو معيار حسن سير المنشأة على الوجه الطبيعي " النظرية التنظيمية " .

---

[1]. كما تتجلى بعض التساؤلات في ذهني حول القيود الواردة على السلطة التأديبية لرؤساء الفرق الرياضية المحترفة والهاوية وكذالك رؤساء الجمعيات الخيرية والمنظمات النشيطة في مجال الأعمال التطوعية والخيرية؛ والتي لم يوضح قانون الجمعيات الأردني رقم "22" لسنة "2009" سلطات رئيس الجمعية ورقابته على عمال الجمعية، لأن هذه الجمعيات يمكن أن تكون عائداتها المادية عبارة عن مشاريع ومنشآت تمّ التبرع بها لتمويلها وضمان مورد مادي مستقر. وما يَهمّنا هو تأسيس ذلك الرئيس لسلطاته ومُنْطَلَقُها، حيث نجد أن معيار الملكية هنا يتضاءل بشدة في تقنين سلطته لأنه لا يمتلك تلك الجمعية، حتى ولو كان هو من أسّسها أو ساهم في ذلك ولو اشتراها من ماله الخاص؛ وسبب ذلك أن الجانب المعنوي في تلك الجمعية يفرض نفسه بقوة ويُجابِه (حقوق) المالك في أن تصرفاته غير مُطلقة فيما يملك ؛ وهذا الجانب هو الغاية التي وُلدت ونشأة من أجلها تلك الجمعية وهي خدمة المصلحة العامة ماديا " كالإعانات والمساعدات والنشاطات ... " ومعنوياً " كل ما يخدم سمعة الوطن في الخارج مثل النوادي الرياضية في شتّى أنواع الرياضات " ، وعليه نرى بأن السلطات التأديبية لرئيس الجمعية أو الفريق الرياضي لا تُستمدّ من ملكية ذلك الرئيس للجمعية في ظل غيابها ؛ بل تُستمد من أساس آخر سنكتشفه لاحقاً .

وما نستخلصه من هذا النقد البسيط لأساس الملكية أنها لم تستطع أن تدافع عن نفسها وتفرض فعاليتها في تبرير سلطات صاحب العمل ومالك المنشأة؛ رغم أنّ الملكية تُعطي السيطرة لصاحبها إلاّ أن قيودا تقتضيها المصلحة العامة تقف ضابطاً ومحدداً لسلطات صاحب العمل .

الفرع الثاني : العقد كأساس للسلطة التأديبية لصاحب العمل

في جعبة النظرية العقدية تجد السلطة التأديبية أساسها ومصدرها في العقد المبرم بين طرفين متساويين [1] هما العامل وصاحب العمل، فتحريك هذا الأخير لسلطة التأديب تجاه الأوّل يكون نتيجة لإخلاله بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل؛ والعامل بموجب هذا العقد يتعهد شفاهة أو كتابة بتنفيذ جميع أوامر رئيسه المتفق عليها حين إبرام العقد، أو التي سيكلفه بها أثناء سريان العقد إلاّ ما كان مخالفاً للقانون والآداب العامة حسب المادة " 25 " من قانون العمل. وقد اختلف الفقهاء في تكييف سلطة صاحب العمل [2]؛ إذْ يعتبرها البعض نتيجة لعقد اجتماعي أساسه تضحية العامل التي يقدّمها للمجتمع؛ في حين رآها البعض الآخر أنها مأخوذة من عقد في القانون الخاص؛ وتفصيلا في ذلك سنختصر أهمّ ما جاء في هذين الاتجاهين:

- **نظرية العقد الاجتماعي :**

تمتد جذور هذه النظرية إلى الفترة التي اعتبر فيها الفلاسفة " هوبز ، بيكاريا ، روسو " أنّ أساس نشأة واستمرار المجتمعات يُستمدّ من خلال نظرية العقد الاجتماعي [3]؛ بناءً على الإرادة الحرّة للأفراد الذين تنازلوا عن حقوقهم التي يتمتّعون بها بالفطرة في حياتهم تنازلاً اختيارياً من أجل

---

[1]. ونقصد بالتساوي هو حالة المتعاقدين في مرحلة إبرام العقد أي ما بين فترتي الإيجاب والقبول حصراً؛ فالطرفان لهما حرية التعاقد رغم الفارق الكبير بينهما في المركز القانوني و المادي إلاّ أنه عند الاتفاق العقدي هما متساويان وحرّان في وضع الشروط والالتزامات، تطبيقاً لمبدأ " العقد شريعة المتعاقدين " .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، نظرية الخطأ التأديبي ، جامعة القاهرة ، 1990 ، ص 05 .

[3]. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، بدون جهة نشر ، 1976 ، ص 40 ، حيث حاولت استنتاج أساس سلطة صاحب العمل من أساس سلطة العقاب المخوّلة له في هذا المرجع .

رفاهية المجتمع. ومن بين أهم التنازلات أن يسمح العامل لرئيسه باكتساب سلطة المساءلة والعقاب عليه؛ حيث يرون أن مصدر المُساءلة والعقاب هو عقد العمل، وما يهمّنا هنا هو أن صاحب العمل اكتسب سلطته من العقد الذي يحتوي على تضحية هامة من العامل تتمثل في الانصياع لجميع طلبات رئيسه قصد إبرام العقد كمصلحة خاصة له؛ قصد استمرار رابطة العمل وضمان استقرارها كمصلحة عامة، وبالتالي تبادل منفعةٍ أصبحت مشروعة بفضل التضحية الهامة للعامل بأن يكون تابعاً ومُسَيَّراً. ومن وجهة نظرنا نعتقد أنّ هذه النظرية تَخدم الاتجاه الذي سنقترحه في الفرع الثالث الآتي، حيث بدأنا الدفاع عنه عند انتقادنا لمبدأ التبعية واقتراح مبدأ الترابط، لأن نظرية العقد الاجتماعي تُراعي مركز العامل وتبني علاقة العمل على أساس التضحية والانصياع الذي يلتزم به مع رئيسه قصد استمرار علاقات العمل، وبالتالي ضمان استقرار المجتمع من جميع النواحي من دون الأنانية التي نراها في بعض أصحاب العمل الذين أبرموا عقود العمل مع العمال ليس لسبب سوى تحقيق الربح والمصلحة الشخصية والمرابحة؛ غير آبهين للجانب الشخصي والاعتباري الذي تمتاز به علاقات العمل .

– **نظرية العقد المدني :**

وِفق هذه النظرية فقد تمّ تكييف العلاقة بين العامل وصاحب العمل على أساس علاقة تعاقدية خاصة [1]، وتخضع هذه العلاقة إلى قاعدة " العقد شريعة المتعاقدين ". فرابطة العمل وِفق هذه النظرية لا تقوم إلاّ بتوافق الإرادتين؛ إرادة العامل وصاحب العمل، أي بتطابق الإيجاب مع القبول لكي ينعقد العقد، وهذا الأخير هو الذي يحدد الالتزامات المتبادلة لِكلا الطرفين؛ فالعامل عليه تنفيذ واجباته الوظيفية؛ وصاحب العمل عليه تقديم الأجر والمكافآت المالية، فإذا أخلّ

[1]. نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دار الثقافة ، عمّان ، 2007 ، ص 38 . وهنا حاولنا إسقاط هذه النظرية من الوظيفة العامة إلى القطاع الخاص في مجال العمل .

العامل بالتزام من التزاماته المنصوص عليها في العقد على الوجه المتفق عليه وقت إبرام ذلك العقد؛ فهُنا يكون قد أكسب لصاحب العمل سلطة تأديبية تخوله التصرف حسب سلطته التقديرية التي اكتسبها بموجب عقد العمل تحت شرط واقف وهو إخلال العامل بواجب أو أكثر من واجباته الوظيفية [1].

الفرع الثالث : التبعية كأساس للسلطة التأديبية لصاحب العمل

تقول نظريةٌ " إنّ رابطة التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية هي المعيار الأساسي والعنصر الجوهري الذي يسمح بإثبات وجود عقد العمل وبالتالي تطبيق قانون العمل " [2]، انطلاقاً من هذه الفرضية التي اعتبرت عنصر التبعية العِماد الأساس في وجود عقد العمل وبالتالي هي المرجع الأساس لسلطة صاحب العمل، نُعرّف التبعية ونُبرز أهم ما جاء فيها من مبادئ تتعلق بسلطة صاحب العمل .

لقد تمّ تقسيم التبعية إلى قسمين؛ " التبعية الاقتصادية والتبعية القانونية " وما يهمّنا في هذا البحث هو الجانب القانوني في التبعية، والتي اعتبرها بعض الفقهاء والقضاء أنّها وحدها تُعتبر العنصر الجوهري في عقد العمل [3]، كما اتفقوا أيضا على اعتبار أن التبعية هي العنصر الأوّل في تكوين عقد العمل؛ ثم يليها عنصر الأجر. ويُقصد بالتبعية أن يكون العامل تحت سلطة صاحب العمل وخاضعاً لإشرافه وتوجيهه في تنفيذ العمل؛ فهو يراقبه في أداء العمل ويتحقق من ما قام به من عمل [4]. وتختلف هذه التبعية ضيقاً واتّساعاً حسب ظروف كل مشروع صناعي أو تجاري [1] ،

---

[1]. وهذا التوجّه يُدعّم مبدأ الترابط الذي وضعناه قبلاً ، ويتجلّى ذلك في بنائه علاقة العمل على التزامات متبادلة مترابطة بين الطرفين، فأيّ إخلال بواجبات الشغل من أحد الأطراف يقابله حقّ تحميل المسؤولية من الطرف الآخر، فصاحب العمل لديه حق استعمال السلطة التأديبية؛ والعامل لديه حق استعمال السلطة القضائية .

[2]. ممدوح محمد علي مبروك ، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2009 ، ص 17 .

[3]. نفس المرجع ، ص 29 .

[4]. حسام الدين كامل الأهواني ، شرح قانون العمل ، مطبعة أبناء وهبه حسان ، القاهرة ، 1991 ، ص 132 .

كما يساعدنا معيار التبعية في تمييز عقد العمل عن باقي العقود التي يكون محلّها هو أداء عمل مثل : عقد المقاولة؛ وعقد الوكالة؛ وعقد الشركة [2]. كما يمكن تعريف التبعية أنها خضوع العامل لرقابة و إشراف صاحب العمل وحق هذا الأخير في أن يُصدر إلى الأوّل أوامر وتوجيهات بشأن تنفيذ العمل؛ ووُجوب امتثال العامل لهذه الأوامر [3]، كما تطرقت محكمة التمييز الأردنية في أحد قراراتها إلى مفهوم التبعية في عقد العمل قائلة : " من المتفق فقهاً وقضاءً أنه لكي يُعتبر العقد عقد عمل يجب أن يعتمد على أمرين، أوّلهما تبعية العامل لرب العمل؛ وثانيهما حصوله على أجر لقاء عمله، وأنّ المقصود بالتبعية أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل وينفذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته وإشرافه بعد أن يرسم له طريق العمل وحدوده وأن يحاسبه على عمله " [4] .

ولقد أقرّ المشرع الأردني بهذه المفاهيم للتبعية سواءً في القواعد القانونية العامة أو القواعد الخاصة، ففي تعريفه لعقد العمل في قانون العمل نصّ في المادة الثانية منه أنّ : " عقد العمل اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني **يتعهد العامل** بمقتضاه أن **يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته** مقابل أجر... "، فقد ركّز المشرع على ضرورة أن يكون العامل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته وسيطرته المطلقة في كلّ ما تعلّق بالمنشأة، كما أنّ الأخذ بهذه الفكرة يمكن استنتاجه أيضا من المادة " 288 / ب " مدني وتنصّ : " لا يُسأل أحد عن فعل غيره، ومع ذلك فللمحكمة بناءً على طلب المضرور إذا رأت مبرّراً أن تُلزم بأداء الضمان المحكوم به على من

---

[1]. أنور العمروسي ، قضاء العمال " التنظيم القانوني للعاملين بالقطاع العام والقطاع الخاص " ، بدون ناشر ، بدون مكان النشر ، 1982 ، ص 322 – 323 .

[2]. أحمد عبد التواب محمد بهجت ، دروس في أحكام عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1997 ، ص 127 .

[3]. الموقع الالكتروني لمنتديات جامعة القاهرة للتعليم المفتوح : " yaaah.ibda3.org " تاريخ آخر اطلاع : 2013/07/23.

[4]. قرار محكمة التمييز الأردنية الموقرة ، رقم " 123 / 1987 " ، هيئة خماسية ، المصدر : الموقع الالكتروني لشبكة قانوني الأردن " www.lawjo.com " تاريخ آخر اطلاع : 2013/07/23 .

أوقع الضرر في من كانت له على من وقع منه الإضرار سلطة فعلية في رقابته ولو لم يكن حُرّا في اختياره إذا كان الفعل الضار قد صدَر من التّابع في حال تأدية وظيفته أو بسببها "، فرُغم أنّ هذا النص يتعلّق بالمسؤولية القضائية للمتسبب في الضرر؛ لكنه يُغَطّي أيضا الأضرار التي تلحق الغير وتُصيب تبعاتها المالية صاحب العمل، وهي المسؤولية التأديبية التي تسبق المسؤولية القضائية، وبالتالي أَعْطَت لِمن له سلطة فعلية على أحدٍ أن يُحمّله المسؤولية ؛ وهنا نجد ترجمة قانونية في هذا النص لمبدأ التبعية يتمثل في عبارة : " سلطة فعلية في رقابته وتوجيهه " .

إنّ فكرة التبعية فرضت منطقها في تفسير تصرفات صاحب العمل مع عمّاله حسب ما سبق ذِكره؛ إلاّ أنّ لنا بعض التحفّظات حولها؛ إذ نلاحظ أنّ هناك الكثير من التبعية في هذه التبعية؛ ويتجلّى ذلك في خاصية من خصائصها وهي أنّ تبعية العامل لرب عمله لا تتنافى مع تعددها [1] فهي تشمل جميع تحركات العامل حتى التصرفات التي يأتي بها العامل خارج المنشأة وكلّ ما تعلّق بحياته الشخصية، فصاحب العمل بموجب مبدأ التبعية اكتسب سلطة السيطرة على أفعال العامل التي ليس لها علاقة بالمؤسسة تحت ذريعة أنها تصرفات تسيء لسمعة المنشأة بما أن العامل جزء منها وجميع تحركاته محسوبة عليها، بسبب إمكانية عُزوف العملاء والزبائن في الإقبال عليها إذا بدر تصرف طائش من العامل، وكلّ هذا بسبب إطلاق العِنان لهذا المبدأ المتّسِع والذي فرض نفسه بقوة في رابطة العمل ونال تأييد معظم الفقهاء والإرادات التشريعية، ما دفع المشرع عند سنّه لقواعد قانون العمل الانطلاق من خلفية رئيسية وهي ضرورة حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل؛ الذي نراه نتيجة لهذه التبعية فلولاها لما قسمنا طرفي الرابطة إلى طرف قوي تُراقب سلطته، وطرف ضعيف تُحمى حقوقه، وفي ظل غياب رأي يُعارض مبدأ التبعية ويبني نفسه من خلال عيوب هذا الأخير، أسمح لنفسي باقتراح مبدأ جديد أرمي من خلاله مُجابهة مبدأ

[1]. موسى نقّاع ، المبادئ القانونية التي استقر عليها اجتهاد القضاء الأردني في دعاوى ومنازعات العمل ، بدون ناشر ، 1983 ، ص 67 .

التبعية قصد توفير التوازن المطلوب بين مصالح العامل وصاحب العمل لأنّ الملاحظ أن مبدأ التبعية يقف عقبة أمام قانون العمل نفسه [1] .

---

[1]. وتتمثل هذه العقبة في الهوّة الموجودة بين القواعد القانونية الآمرة والمُصاغة في قانون العمل؛ وبين الواقع الذي تعيشه ساحة العمل على غرار بعض القوانين و التشريعات التي نجدها تعاني من إشكالية عدم إمكانية تطبيق بعض القواعد على الظواهر التي تعالجها في أرض الواقع بسبب انصياع ورضوخ الطرف الضعيف لواقع الحال مَخافة فقدان منصبه الذي تعب من أجله كثيرا؛ وما يُميّز قانون العمل أنّه قانون اجتماعي يغلب عليه الطابع الاعتباري الشخصي وهذا ما يتعارض مع الجمود النسبي الذي يَعتري القواعد القانونية فهي معلبة تنقصها المرونة والواقعية وهذا ما أنتج ظاهرة سلبية جديدة وهي قِدم بعض النصوص القانونية وعدم تطابقها مع الواقع المتغير بشكل مُتسارع ورهيب، وهنا يمكن أن يجيبنا شخص أنّ الجانب المرن في القواعد القانونية يتمثل في السلطة التقديرية الممنوحة للقضاة، حقيقةً نعم هذا كلام صحيح، إذ أنّ القاضي يمكنه الخروج عن النص ومخالفته في سبيل تحقيق التوازن بين طرفَي الخصومة ومسايرة التغيرات التي لم يكن بإمكان المشرع تغطيتها فيكون قد حسم الخلاف بعدل وحكمة من جهة؛ ومن جهة أخرى يكون قد التزم بالشرعية واستعان بروح القوانين رغم اختلافها مع الواقع. لكن الإشكال أكبر من هذا بكثير ويتمثل فيما يلي :

- . إنّ الاعتماد على السلطة التقديرية للقاضي يمكن أن يكون سبباً لتقاعس المشرع وتماطله أمام واجب تجديد وتعديل النصوص لتُواكب الواقع وظواهره التي تتّسم بالتغيير والتطور المتسارع خاصة مع ظهور العولمة، كما أن الأصل في أحكام القضاء الانطلاق من النصوص في جميع المسائل الموجودة في الواقع، وما دور السلطة التقديرية للقاضي إلاّ فيما استحال على المشرع نَظْمه. وخلاصة هذه النقطة أنّ حجم السلطة التقديرية للقاضي أصبح أكبر وأوسع وهذا ما يُضعف من مكانة النص القانوني ويُخفّض من دوره في حسم الخلاف.
- . إنّ توسيع السلطة التقديرية للقاضي في قانون العمل يُشكّل عبأً ثقيلاً على قاضي الموضوع؛ فما يُميّز الأخطاء التأديبية في التشريع العمّالي الأردني أنّها غير محصورة على غرار جُلّ التشريعات؛ ممّا يوسّع دائرة التقدير لديه دون مقياس محدّد، عكس ما هو معمول به في القانون الجنائي " قانون العقوبات " الذي يمتاز بحصرية الأخطاء وتقنينها؛ ودقّة العقوبات المقابلة لها، ما من شأنه أنْ يُساعد القاضي الجنائي في سرعة استخراج الحكم المناسب للواقعة المناسبة.
- . إنّ العامل كطرف ضعيف في علاقة العمل وعند نشوب خصومة بينه وبين مُستخدِمه؛ لم يعد للأسف بإمكانه المطالبة وممارسة جميع حقوقه التي أقرّها له القانون؛ لأن تلك النصوص لا تتناسب مع الواقع كما يجب؛ ولدينا في هذا الصدد على سبيل المثال: ما جاء في المادة " 24 " من قانون العمل الأردني والتي تقول : " مع مراعاة ما ورد في المادة "31" من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء بحقه لأسباب تتصل بالشكاوي والمطالبات التي تقدّم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه " فبموجب هذه المادة يحق للعامل رفع دعوى قضائية ضد صاحب العمل إذا قام هذا الأخير بمخالفة قواعد قانون العمل؛ وهذا أمر منطقي لأن العامل يجب أن يدافع عن النصوص القانونية التي تحميه ويراقب جميع تصرفات رئيسه الماسة به والخارجة عن القانون، لكن هذه المادة لم تأخذ بعين الاعتبار مصير العلاقة بين العامل ورئيسه بعد الشكوى التي يقدمها ضد رئيسه ؛ فكما قلنا سابقاً أن الجانب الاجتماعي الاعتباري يطغى على رابطة العمل؛ فكيف نتصوّر أنّ العامل يشتكي من مصدر رزقه وربّما يتسبب بشكواه في عقابه أو تغريمه أو إلحاق ضرر في سمعته ومركزه ؛ ثمّ ننتظر ابتسامة عريضة من صاحب العمل إلى عامله؛ فاستمرار العلاقة بينهما بشكل طبيعي أمر مستحيل بسبب هذه الشكوى التي رخّصها المشرع للعامل ومثال ذلك أن يقوم العامل بالشهادة ضدّ صاحب العمل حول متاجرة هذا الأخير بمواد ممنوعة ومحظورة، فهنا وضع المشرّع العامل بين خيارين أحسنهما سيء؛ فلو سكت العامل ولم يبلّغ

إن التبعية[1] هي عكس الاستقلال؛ فهي تشير إلى انعدام الحكم الذاتي والتحكم بالنتائج؛ ورغم أن مصدر التبعية هو العامل البسيط، إلاّ أن العنصر الحاسم فيها هو التعويل ويمكن بيانه فرضياً بالقول أنه إذا كان الطرف الفاعل " أ " يُعوّل على الطرف الفاعل " **ب** " من أجل تقديم خدمة مّا، فعندئذٍ يمكن القول أن " أ " تابع لـ " **ب** " لأنّه يعوّل عليه مباشرة، فالتعويل هنا أصبح متبادلاً بشكل واضح بغض النظر عن مركز الطرفين " أ " و " **ب** " ، إذ أنه من الممكن هنا الحديث عن الترابط بدل التبعية؛ فالترابط يمكن اعتباره موقفاً وَسطاً بين الاستقلال من جهة؛ وبين التبعية من جهة أخرى .

إنّ مصالح طرفي علاقة العمل مترابطة ومتبادلة؛ حيث أنّ أداء العمل من طرف العامل يُقابله التزام صاحب العمل بدفع أجرة العمل وحفظ حقوقه وكرامته وصحّته... ويتضّح سبب اقتراح هذا المبدأ [2] أنه عندما نفسّر تصرفات طرفي علاقة العمل على أساس التبادلية والاعتمادية بحسن

السلطات بهذا العمل الممنوع يمكن أن يعرّض نفسه للمساءلة بسبب إخفاء جريمة عن السلطات ، أمّا إذا قام العامل بالتبليغ عن جائحة رئيسه فقد حكم على نفسه بالفصل، وخاصة إذا تمت تبرئة صاحب العمل رغم أنّ الشهادة واجب قانوني وحق؛ إلاّ أنّها تضع العامل بين مطرقة القضاء وسِندان الفصل، كما أنه في حالة فصل صاحب العمل لهذا العامل يصعب على القاضي معرفة سبب الفصل حتى لو استعان بالخبراء، لأن قانون العمل لم يُلزم صاحب العمل بامتلاك سبب عند فصل عامله إلاّ في الاستثناءات المذكورة في المادة "27" من القانون والتي أراها غير كافية؛ لأنها أعطت الحرية لصاحب العمل في عقد العمل غير المحدد المدّة بفصل العامل حتى من دون سبب على أن يستحق هذا الأخير الإشعار وبدل الشهر الأخير دون أن يشتغل. فشخصياً نرى بأن مثل هذا الاستحقاق غير كاف لجبر أضرار العامل الذي كان ينتظر من استمراره في العمل تحقيق أهداف كثيرة فإذا بصاحب العمل يفصله دون ما سبب مقنع . وهنا حريٌّ بالمشرع أنْ يرفع من استحقاقات العامل جراء مثل هذا الفصل لضعف ذمته المالية وصعوبة إيجاد منصب يناسبه بعد أن ألِف تلك المهنة وتعوّد عليها؛ كما أنّ إعطاء الحرية لصاحب العمل في فصل من يشاء و وقت ما يشاء دون سبب وجيه يتعلّق بالمنشأة ومصالحها، فذلك من شأنه أنْ يُساهم في رفع معدّلات البطالة، ما يؤثر سلباً بشكل مباشر على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي للبلد .

[1]. هو مبدأ اجتهدنا فيه لكي يُجابه مبدأ التبعية الذي سيطر على علاقة العمل ووجّهها كيفما شاء، وبما أنّ الأشياء تُعرف بأضدادها، نقترحه على جموع القراء والفقه كمبدأ جديد ينطلق من هذا البحث، ونعد القارئ بالمزيد حوله في شتّى المجالات .

[2]. إنّ كُنْه هذا المبدأ يعطي للأطراف سلطة محاسبة بعضهم على جميع جزئيات العمل من الناحية الفنية بالتساوي؛ لأنّ كلّ منهما يُعوّل على جهد الآخر، فصاحب العمل يحاسب العامل من خلال مراقبته عند قيامه بالعمل المتفق عليه كمّاً ونوعاً / أمّا العامل فيحاسب رئيسه حول الأجر المقابل لجهده وعلى توافر الظروف الملائمة للعمل والمحيط النظيف و السليم وجميع الشروط التي ذكرتها المادة "29" من قانون العمل .

نية؛ نكون قد احترمنا الجانب الاجتماعي في علاقة العمل وحافظنا على السلوك الاعتباري والحسّي فيها، على عكس ما يحمله معيار التبعية الذي ومن البداية أسّس علاقة العمل على مبدأ التابع والمتبوع التي من شأنها أنْ تُنمِّي ظاهرة المحسوبية في علاقة العمل؛ وما يهمّنا في سبيل الحفاظ على هذه الرابطة هو تقوية أسباب التوافق والانسجام والاعتبار الذي تتطلبه النزعة الاجتماعية في العلاقات؛ عكس الاتكال على التبعية التي تتّسم بالجمود والطبقية التي إن بحثنا في ضوئها على الاستمرارية لعلاقة العمل فلننتظر طويلاً؛ لأن الحل الوحيد قصد القضاء على معظم مُعضلات قانون العمل هو تحسين الرابطة بين جميع أطرافها، وجعلها لينة توافقية وهذا ما يجبرنا على التضييق من مبدأ التبعية لأن العلاقة لا تزال في ضوئها عمودية بين العامل ورئيسه؛ حيث من المفروض أن تكون هذه العلاقة أفقية تسمح بالتواصل الفعلي بين الطرفين .

المطلب الثاني : وظائف السلطة التأديبية لصاحب العمل

من الجدير ذِكر أننا سأتناول في هذا الغصن وظائف السلطة التأديبية لصاحب العمل بشكل مباشر دون التعريف بالوسائل المكوّنة لهذه الوظائف " الخطأ التأديبي/ الرقابة القضائية " إذ يقتصر الشرح هنا حول ضوابط السلطة التأديبية " القرار التأديبي "؛ دون الخوض في الضوابط الواجب توافرها في خطأ العامل التي سنتطرّق لها في المبحث الثاني، وعليه فإنّ التركيب الوظيفي لأي سلطة تأديبية يتّسم بشقين أساسيين؛ وهما يمثلان مرحلتين متعاقبتين لظاهرة المساءلة التأديبية؛ وأعني بِهما مرحلة البدء في تحريك الإجراءات التأديبية وذلك بإعطاء الوصف القانوني للوقائع المكونة للخطأ التأديبي " إتلاف ممتلكات؛ إهمال أو تعمّد؛ نسبة استغراق العامل في الخطأ ... ". ثم تأتي المرحلة الثانية وهي مرحلة تحديد العقوبة المقابلة للخطأ المعترف بها " أي العقوبة " قانوناً أو لائحياً؛ فيكون لدينا في المطلب الأول سلطة التأثيم في القرار التأديبي لصاحب العمل؛ وفي المطلب الثاني سلطة إيقاع العقوبة على العامل وضوابطها .

الفرع الأوّل : وظيفة التأثيم والمؤاخذة

تُسمّى هذه المرحلة بالتكييف القانوني للخطأ التأديبي؛ وهي قيام صاحب العمل باتخاذ كافة الإجراءات التحضيرية والتمهيدية التي تسبق عملية تسليط العقوبة [1] على العامل الذي ارتكب أفعالاً إيجابيةً أم سلبيةً كانت سبباً في الإخلال بمقتضيات عمله؛ وسواءً كانت أفعالاً مخالفة للواجبات المحددة قانوناً؛ أو إحدى المحظورات الواردة بلائحة تنظيم العمل؛ أو أي فعل يتعارض وأعراف المنشأة. كما تُعتبر هذه المرحلة أهم خطوة يتخذها صاحب العمل نظراً لحساسيتها وتماسّها مع الجانب الشخصي الخاص للعامل المُتّهم؛ ففيها يقوم صاحب العمل بتهيئة العامل وإعداده للمساءلة التأديبية قبل تقرير الجزاء المناسب لفعله، والذي سنشرحه في الغصن الثاني من هذا المبحث .

في هذه المرحلة قد تتسع وظائف السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ وما يهمّنا هنا هو الوظائف المتعلقة بالقرار فقط لا المتعلقة بالخطأ، ففي سعيه لتأديب العامل المذنب في نظره؛ يبدأ صاحب العمل في التعبير عن إرادته بمعاقبة المسؤول عن الخطأ؛ وهذا في صورة قرار يصدره لذلك، لكن ونظراً لأهمية هذا القرار نفترض أنّ المشرع لم يتركه دون قيد أو استثناء؛ بل فرض في هذا القرار قيوداً تكون ضمانة هامة للعامل في مواجهة السلطة التأديبية لرئيسه؛ وتتجلّى تلك الضمانات في حق العامل بالاحتجاج لدى مفتشية العمل واتهام رئيسه بالتعسف في استعمال السلطة أو مخالفة القانون [2] إذا لم يلتزم هذا الأخير بتلك القيود التي يجب توافرها في القرار

---

[1]. مصطفى عفيفي ، مرجع سابق ، ص 41 .

[2]. وهذا ما نصّ عليه المشرع المشرع الأردني في المادة " 25 " من قانون العمل الأردني .

التأديبي لصاحب العمل عند ممارسته لسلطة التجريم، ورغم تعدّد هذه الضوابط في وظيفة التجريم؛ واختلاف آراء الفقهاء حول عددها؛ نختار أهمّها وأكثرها تأثيرا بقرار صاحب العمل كما يلي :

الغصن الأول: شكل القرار التأديبي

نقترح في ناصية هذا الغصن وقبل التحدث عن عنصر الشكل في القرار التأديبي لصاحب العمل؛ التعرض بشكل سريع لأوّل مرحلة من مراحل اتخاذ القرار؛ وهي القصد ونية صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية " الإرادة المنفردة "؛ ولا أَرُوم بها الإرادة المُنشأة للعقود؛ بل الإرادة المُنشأة للالتزامات، فإرادة صاحب العمل هي الخطوة الأولى لميلاد القرار التأديبي وتنبُع من قَرَارَةِ ونفسية صاحب العمل مجرّدة من الطابع الحسّي؛ وتخصُّ الجانب المعنوي في أغوار التفكير لديه؛ تمتدّ ما بين مرحلة علم صاحب العمل بوجود خطأ من العامل؛ إلى مرحلة أوّل إفصاح بنيّته اتخاذ موقف تأديبي ضده، فهي إرادة منفردة من جانب واحد، مثل إرادة مؤلف نشر كتابه؛ وإرادة الكفيل كفالة أحدهم ...، ويمكن وصفها بـ " الإيجاب غير المقترن بالقبول "[1]، فهي إفصاح صاحب العمل عن رأيه وما يجول خاطره في دعامة مادية قصد إحداث أثر قانوني معين؛ وهذا الأثر يَمُسّ بطريقة مباشرة ذمّة العامل الآثم والمُخل بواجبات وظيفته في نَظَر رئيسه طبقاً لما تمّ الاتفاق عليه في العقد وما جرت عليه أعراف المهنة .

بعد معرفتنا لإرادة صاحب العمل وكيفية صدورها؛ نفترض أنّ القرار التأديبي لصاحب العمل و كَكُلِّ عمل قانوني هو تعبير وإفصاح من هذا الأخير قصد إحداث أثر قانوني. من هنا وجب على هذا القرار أن يتّخذ شكلاً خارجياً حتى يُنتج أثره القانوني؛ فإن غابت هذه الشكلية غاب

[1]. الشيخ علي الخفيف ، التصرف الانفرادي والإرادة المنفردة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2009 ، ص 51 .

أثره [1]. ننتقل لدراسة عنصر الشكل في القرار التأديبي وما يشترط فيه من قيود لصحّته؛ وقبل التعرض لجوانب التقدير في عنصر الشكل بالنسبة للقرار الإداري؛ من المهم تعريفه أوّلاً؛ ثم معرفة أهمّ خصائصه؛ ثم موقعه في السلطة التقديرية لصاحب العمل.

يُقصَد بالشكل هنا القواعد الإجرائية والشكلية التي أوجب القانون على صاحب العمل مُراعاتها قبل إصدار القرار التأديبي؛ ويمكن تعريفه أنّه اتخاذ الإدارة القرار في الشكل الذي يتطلبه القانون [2]؛ وكقاعدة عامة هذا الإعلان عن الإرادة من جانب صاحب العمل لا يخضع لأي قيد شكلي؛ إلاّ إذا نصّ القانون على خلاف ذلك؛ حينها يكون هذا القيد ركنا في العقد كسائر الأركان يترتب على الإخلال به بطلان عقد العمل [3]، وفي ذلك تنص المادة " 105 / 2 " من القانون المدني الأردني ما يلي: " ... وإذا اشترط القانون لتمام العقد استيفاء شكل معين، فهذا الشكل تجب مراعاته أيضا في الاتفاق الذي يتضمن الوعد بإبرام هذا العقد "، والشكل في القرار الإداري هو ضمانة للأفراد؛ بحيث يمنع الإدارة من التسرع واتخاذ قرارات خاطئة في لحظة غضب؛ ويُقَوِّضُها إلى قرارات متّزنة مَبْنِيّة على التَّروّي والرّزانة خدمةً للمصلحة العامة .

لقد اشترط المشرع الأردني عنصر الشكل في القرار التأديبي؛ ويتجلّى لنا هذا في المادة " 48 / ج " من قانون العمل التي نظّمت كيفية اتخاذ صاحب العمل إجراءً تأديبياً في حق العامل وتشترط: " أن تُسجّل الغرامة التي تُفرض بمقتضى هذه المادة في **سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه** وأن تُخصص الغرامة لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه "، فمن هذا النص يتبين لنا أنّ المشرع

---

[1]. خالد سمارة الزعبي ، القرار الإداري بين النظرية والتطبيق ، المركز العربي للخدمات الطلابية ، عمان ، 1993 ، ص 52.

[2]. سامي جمال الدين ، اللوائح الإدارية وضمان الرقابة القضائية ، دار منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1982 ، ص 23 .

[3]. سليمان محمد الطماوي ، نظرية التعسف في استعمال السلطة " الانحراف بالسلطة " ، مطبعة جامعة عين شمس ، القاهرة ، 1978 ، ص 33 .

حسم الأمر بأن وضع قيداً لسلطة صاحب العمل يجب عليها اتباعه وهو ضرورة تدوين القرار التأديبي في سجل خاص لذلك [1]؛ وعلى خلاف ذلك يمكنه إجراء التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار التأديبي، من هنا نستنتج أن كل قرار تأديبي صادر من صاحب العمل يسبقه تحقيق شفوي وكتابي في نفس الوقت؛ فلا يمكن إثبات مضمون هذا التحقيق الشفوي في القرار التأديبي إلاّ إذا التزم صاحب العمل بإصدار القرار في صورة كتابية [2].

كما أن النص المذكور أعلاه حسم الأمر فيما يتعلّق بالشكليات المتعلقة بالمظهر الخارجي للقرار التأديبي " سبب القرار " باعتباره وسيلة للتعبير عن إرادة السلطة التأديبية لصاحب العمل، أي القالب الذي يجب أن يُفرَغ فيها القرار عند إصداره؛ فبالإضافة لشرط الكتابة وجب أن يكون القرار التأديبي مُسبَّباً، يتجلى ذلك في نفس المادة بعبارة "... يُبين فيه اسم العامل ومقدار أجره **وأسباب فرض الغرامة عليه**..."، لكن يتبادر لدينا تساؤل؛ وهو متى يكون صاحب العمل ملزماً بتوضيح سبب القرار التأديبي ولِمن ؟ هل يجب عليه ذكر سبب القرار للعامل في مرحلة التحقيق؛ أم فقط في مرحلة المُحاكمة؟ فمن خلال النص السابق نجد أن صاحب العمل ليس ملزماً بإخبار العامل عن سبب تغريمه أو معاقبته شريطة أن يُذكر السبب في سجل التأديب؛ وبالطبع في مرحلة المحاكمة يكون مجبراً على ذكره لأنه الوسيلة الأولى لتبرير قراره التأديبي، لكننا نرى أنه لا

---

[1]. وفي ذلك تنص المادة " 2 / 4 " من القرار الوزاري الخاص بالسجلات الواجب على صاحب العمل الاحتفاظ بها لسنة " 2002 "، وتقول : " على صاحب العمل الاحتفاظ في المركز الرئيسي للمؤسسة ومكان عمل العامل بالسجلات التالية وعلى أن تتضمّن المعلومات المبينة أدناه :

سجل الغرامات بموجب أحكام المادة " 48 " من قانون العمل ويتضمن :

- إسم العامل من أربعة مقاطع .
- مقدار الأجر .
- قيمة الغرامة المقتطعة .
- تاريخ فرض الغرامة **وسببها** .

[2]. للمزيد أنظر في ذلك حمادة أبو نجمة ، إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، بحث منشور في الموقع الالكتروني لوزارة العمل الأردنية : " http://www.mol.gov.jo/ " ، ص 20 وما يليها ، تاريخ آخر اطلاع : " 2013/10/18 " .

حرج في إلزام صاحب العمل من أن يُخبر عامله المذنب ويُطْلِعَه على سبب التأديب، من أجل زجره وتمكينه من التعود على عُرف منشأة العمل من جهة؛ ومن جهة أخرى نضمن عدم تعسف صاحب العمل في قراراته وضمان مشروعيتها وبُعدها عن المحسوبية، لأنّ العامل لا يمكنه معرفة سبب مؤاخذته إلاّ في مرحلة المحاكمة.

من هنا يتبين أنّ شرط تسبيب [1] القرارات التأديبية لصاحب العمل – كإجراء شكلي – يُمثل ضمانة هامة للعمال؛ فهي تسمح لهم – وللقضاء أيضا – بمراقبة القرار من حيث سببه [2]، كما يُمَكِّنُ القاضي من الحكم عليه بعد أن ألزم القانون ذِكر سببه وتدوينه، كما أكبُر في المشرع دقّته في هذا النص بأن ألزم الإدارة في جميع قراراتها الفردية التأديبية أن يكون التسبيب مكتوباً؛ من هنا تُعتبر جميع القرارات التأديبية لرئيس العمل غير المُسبّبة هي غير مشروعة ومُعرّضة للإلغاء، وهذا رأي سديد من المشرع ومُوفق إلى حدٍّ كبير. أمّا بالنسبة للقضاء فأتصوّر أنه يتجنّب التشدّد والحكم بالبطلان لقرارات صاحب العمل التي تجاهلت قواعد الشكل، إذا ما ثَبُتَ له أنّ الشكليات والإجراءات التي لم يتّبعها صاحب العمل عند إصداره للقرار الإداري وبَلورتها واقعاً لا تأثير لها على مضمون ذلك القرار أو على الضمانات المقررة للعامل؛ لأن إبطال كلّ قرار معيب شكلاً من شأنه عرقلة العمل الإداري اليومي للمنشأة.

من المهم القول أن عنصر التسبيب في القرار التأديبي له صلة وثيقة بمبدأ الشرعية؛ فعن طريقه يتم التوصّل إلى مدى التزام السلطة التأديبية لصاحب العمل بقاعدة شرعية الخطأ التأديبي؛ وذلك بأن تُبيّن بوضوح الفعل الإيجابي أو السلبي الذي ارتكبه العامل، خاصة إذا قام به خارج

---

[1]. ويقصد بتسبيب قرار صاحب العمل " ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره؛ بهدف إحاطة المُخاطَبين به بالدوافع التي لأجلها تمّ عقابهم " . أنظر في ذلك : عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 231 .

[2]. الحسن سيمو ، السلطة التقديرية للإدارة ورقابة القضاء عليها ، بحث منشور في مختبر ' أبو عبد الله موسى الخوارزمي' بجامعة اليرموك ،الأردن ، تاريخ آخر اطلاع : 2013/01/31 ، ص 08 .

منشأة العمل، وتسبيب قرار صاحب العمل يساعد القاضي في قياس مدى شرعية قراره وشرعية الجزاء المقابل له. كما أن هناك صلة قوية بين فكرة تسبيب القرار التأديبي لصاحب العمل وبين ممارسة العامل لحق الدفاع؛ فطبقاً لنص المادة " 48/أ " من قانون العمل الأردني فإنه لا يجوز فرض غرامة على العامل إلاّ بعد سماع أقواله والدفاع عن نفسه قبل فرض أي عقوبة عليه؛ وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة المفروضة عليه لدى مفتش العمل ... فكل هذه المراحل الضامنة لحق العامل في الطعن والمعارضة عند صدور القرار التأديبي من رئيسه تشكل ضمانة هامة للعامل؛ إذ يتأكد من أنّ الجزاء الذي فُرض عليه هو عن الخطأ الذي تمّ إعلامه به.

كما يجب على صاحب العمل أن يقوم بصياغة الأسباب في صورة بسيطة وواضحة خالية من التعميم أو التجهيل [1] بعيداً عن التعقيد بما يناسب والقدرات الفنية للعامل، وكذلك نتصوّر في تلك الأسباب أن تكون مفصّلة لا مختصرة عسيرة الفهم؛ خاصة وطبيعة اللغة القانونية التي يمكن أن يستعصي على العامل البسيط إدراكها؛ وإلاّ فما الغرض من ذكر الأسباب إذا لم تؤدي وظيفتها الأساسية والمتمثلة في فهم كلّ مُطَّلع على القرار ومضمونه .

الغصن الثاني: محلّ القرار التأديبي [2]:

يُقصد بمحلّ القرار التأديبي موضوعه، وهو الأثر القانوني الذي يُحدثه القرار حالاً ومباشرةً وذلك بالتغيير في مراكز قانونية معينة " إنشاء أو تعديل أو إلغاء " [3]، شريطة أن يكون ذلك ممكناً وجائزاً قانوناً [4]، ويشترط في محل القرار التأديبي لصاحب العمل أن يكون ممكناً؛ فلا

---

1. أيمن عبد العزيز مصطفى ، مرجع سابق ، ص 366 .

2. يجب علينا أن نفرق هنا بين محلّ القرار التأديبي لصاحب العمل ومحلّ السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ فالأوّل نعني به الأثر القانوني لذلك القرار من " فصل و إنذار و خفض راتب وتنزيل درجة ... " أمّا الثاني فأروم به الخطأ التأديبي للعامل نفسه وليس الأثر الذي ساهم ذلك الخطأ ' بمعية سلطة صاحب العمل التأديبية ' في خَلْقِهِ .

3. خالد سمارة الزعبي ، مرجع سابق ، ص 88 .

4. سليمان محمد الطماوي ، نظرية التعسف في استعمال السلطة " الانحراف بالسلطة " ، مرجع سابق ، ص 33 .

يمكن تعين شخص متوفى في منصب مّا؛ أو ترقية عامل معزول عزلاً نهائياً أو عامل متقاعد، كما يلزم أن يكون محل القرار التأديبي جائزاً قانوناً، وإلاّ اعتُبِر غير مشروع لمخالفته القانون؛ وهذا ما نص عليه المشرع الأردني في المادة " 25" من قانون العمل حين وصف قرار صاحب العمل بالتعسفي والمخالف لأحكام القانون وهذا يعني أن محلّ قراره جاء مخالفاً للقانون وهو " الفصل "؛ لأن فيه تعسّفاً، فرغم أنّ هذه المادة انحصرت على جزاء الفصل إلاّ أنّها مثال ينطبق على جميع أنواع قرارات صاحب العمل وهي إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني معين[1]. ونلاحظ هنا أنّ تحديد محل القرار التأديبي يلازم تحديد السبب بحيث يمكن القول أن السلطة التقديرية لصاحب العمل بالنسبة لمحل القرار مرهونة بحريتها في اختيار السبب الذي يتفق معه محل القرار؛ ومن هنا يتجلى قيد هام في سلطة صاحب العمل التأديبية وهو ضرورة الملائمة بين الخطأ والعقوبة والذي سيأتي لاحقاً، فالنواة الأولى للقرار التأديبي لصاحب العمل ينطلق من التّفاعُل المَصِيري بين سبب القرار ومحلّه.

من المهم في هذا المقام، بل ومن الأهمّ أن نقف عند هذين العنصرين لاستغراقهما بشكل كبير في لُبِّ موضوع البحث، وقدرتهما ومقدرتهما على توجيه السلطة التأديبية لصاحب العمل عند إصداره للقرار؛ كما نعتبرهما التفاعل الأساس في حُبْكِ وصُنع مُكْنَةِ التقدير في تفكير صاحب

---

[1]. من هنا نستغرب نوعاً ما لماذا قانون العمل اختار فقط جزئية الفصل ' كقطعة صغيرة وهامة في نفس الوقت ' من محل قرار صاحب العمل التأديبي، فهو ذهب إلى أسوء وضع يمكن أن يتعرّض له العامل كقياسٍ عام دون أن يُفصِّل في باقي الآثار " العقوبات "، مثل: " الإنذار / الغرامة / تنزيل رتبة العامل / الحرمان من الأجر... "، وربما نفسر سبب ذلك في صعوبة التطرق لجميع الجزاءات وحصرها على غرار جزاء الفصل من العمل؛ وهنا كثيراً ما اختلفت آراء الفقهاء وتعارضت حول جدلية حصر وتقنين الأخطاء التأديبية للعامل وما يقابلها من جزاءات على غرار قانون العقوبات، وسيكون لي رأي ونقاش في هذا الموضوع الشيّق في الجزء الثاني من هذا البحث، وتمهيدا لك أيها القارئ قبل ذلك أطرح عليك تساؤلاً لذلك وأقول : لماذا لم يتطرّق المشرع لباقي العقوبات التي يمكن أن يسلّطها صاحب العامل على العامل وينظمها مثل ما فعل مع جزاء الفصل ؟ ألا ترى بأنّه وُفِّق إلى حدّ كبير في السيطرة على أثر الفصل ونَظَّمَهُ بشكل كاف، ألم يكن بمقدوره فعل نفس الشيء مع باقي العقوبات ؟.

العمل؛ خاصة والاتساع المُتسارع لسلطة التقدير ومظاهرها؛ وجب طرح بعض القيود القانونية لعلّها تُجابِه ذلك الاتساع وتقلّل من آثاره السلبية على العامل :

أ. مبدأ التناسب :

فمجال تطبيق هذا المبدأ، في قرارات التأديب الرئاسية؛ ومعناه أن يكون الإجراء المتخذ من طرف صاحب العمل مُتناسب مع التصرف الصادر من العامل " تناسب الجزاء مع المخالفة " هذا ما لم ينص عليه المشرع الأردني صراحة في المادة " 48 " من قانون العمل؛ حيث اكتفى بوضع سقف للغرامة المفروضة على العامل بأن لا تزيد عن أجرة ثلاثة أيام في الشهر الواحد؛ كما حدّد مدّة إيقافه دون أجر بأن لا تتجاوز ثلاثة أيام في الشهر؛ كما وضع مدة خمسة عشر يوماً كأجل في يد صاحب العمل يستطيع فيها مؤاخذة العامل محل المُسَاءلة، حيث كان من الأكمل لو اشترط على صاحب العمل أن يحرص حرصاً كبيراً على تحقيق تناسب بين الجزاء والمخالفة؛ على غرار المشرع المصري في المادة " 59 " من قانون العمل الموحد حين نصّ على ذلك صراحة، " تُحدّد لائحة الجزاءات، المخالفات والجزاءات المقرّرة لها ممّا هو منصوص عليه في المادة " 60 " من هذا القانون، **وبما يحقّق تناسب الجزاء مع** المخالفة ". حيث أصبح هذا النص حجّة للعامل عند رفع مظلمته للقضاء وحجّة على صاحب العمل عند تفضيل مصلحته الشخصية على حساب المصلحة المشتركة [1].

ب. مبدأ الضرورة :

وكُنْهُ هذا القيد أن يكون قرار صاحب العمل ضرورياً ولازماً لضمان مصلحة المنشأة والمحافظة عليها وعلى أمن وسلامة باقي العمال وممتلكاتهم[2]؛ أو يكون قراره في ظل ظروف

---

[1]. للمزيد أنظر في ذلك : مصطفى عفيفي ، مرجع سابق ، ص 56 وما بعدها . وكذلك : عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 66 وما بعدها ، كذلك نوفان العجارمة ، مرجع سابق ، ص 115 .

[2]. سامي جمال الدين ، اللوائح الإدارية وضمان الرقابة القضائية ، مرجع سابق ، ص 221 .

استعجالية واستثنائية والتي يتبين وبما لا يدع مجالاً للشّكّ أنّ صاحب العمل سارع لذلك الإجراء قصد تَجنُّب خسائر مادية أو بشرية محتملة الوقوع؛ ونعتقد أنّه لا يُشترط أن تكون مؤكّدة بل يكفي أن تكون احتمالية حسب تقديره الشخصي لأنه المسؤول الأوّل والأخير عن سلامة المنشأة وأفرادها.

تَتَبادَر لدينا عدّة تساؤلات حول العلاقة بين قرار صاحب العمل وتصرّف العامل المخطئ؛ فحسب القانون نجد أن صاحب العمل غير مُلزَم باتخاذ نفس القرار التأديبي على تصرّف قام به عاملين مثلما هو معمول به في قانون العقوبات؛ كما أنّ حرية صاحب العمل في اتخاذ قرار ضد عامل والامتناع عن ذلك ضد عامل آخر حسب مزاجه وهواه لهي محسوبية واضحة ضد العامل؛ طبعاً تحت رقابة القضاء كما سيأتي لاحقاً، ولكن الرقابة القضائية تكون فقط عند تحريك العامل للدعوى ضدّ رئيسه وإلاّ فإنّ لهذا الأخير أن يستقل في تقرير ما يشاء من القرارات خدمة للمصلحة الخاصة؛ وفي كثير من الأحيان يستعمل تلك القرارات التأديبية بطريقة غير قانونية لغرض دفع العامل نحو الاستقالة والتخلص منه؛ فرغم مجّانية التقاضي للعامل في الدعاوى العمّالية إلاّ أنّ ذلك غير كاف لضمان حقه في الاحتجاج؛ لأن العامل يتجنّب رفع مَظْلمته للقضاء ضد رئيسه حفاظاً على منصبه وعلاقته به؛ بحكم مبدأ التبعية الذي طغى على هذه العلاقة الاجتماعية التضامنية .

ج. مبدأ عدم تخطّي الأقدم في الترقية عند التساوي في الكفاءة :

وهو من ابتداع الاجتهاد القضائي المصري، ومجاله " قرارات ترقية العمال "؛ ولا مانع من اقتراحه على أصحاب العمل في القطاع الخاص؛ وفحوى هذا المبدأ أنّ صاحب العمل لا يجوز له أن يُرقّي عاملاً أحدث من عامل أقدم منه، إلاّ إذا كان الأوّل أكفأ من الثاني وأقدر على تحمّل المسؤولية ومستوعباً للمهمّة المُكلّف بها؛ لكن في حالة تساويهما في الكفاءة فيجب عليه تفضيل الأقدم على الأحدث حفاظاً على كرامة وسمعة مَنْ صَبَرَ واصطبر وتعلّقت حياته الشخصية بتلك

المهنة [1]؛ لكن المعضلة في مثل هذه الحالات أنّ صاحب العمل غالباً ما ينحاز لمصالحه الشخصية فتدخل في تقديره اعتبارات عرقية و دينية تتعلّق بالآراء والحياة الشخصية للأفراد.

من هنا نتمنى من المشرع إعادة النظر في هذه الفئة من العمال؛ فرغم أنّ لصاحب العمل كامل الحق في فصل من يشاء من العمال وترقية من يناسب مصالحه إلاّ أنّ ذلك يُلحق ضرراً ماديّاً وأدبياً بالعامل الأقدم؛ ونقترح إلحاقهم بحكم المادة " 31 " من قانون العمل والمتعلقة بإنهاء العمل لأسباب اقتصادية أو فنية؛ لأنّ موضوع الترقية هو سبب فنّي بامتياز، وجب ضبطه من خلال تبليغ وزير العمل أو من يمثله خطّياً بتلك الترقية، حيث يُشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من تلك الترقية وأثرها على العامل الأقدم ثُمّ تقديم توصياتها للوزير خلال مدّة محدّدة بدأً من تاريخ تقديم التبليغ؛ فيصدر الوزير قراره بقبول الترقية أو إعادة النظر فيها، ويكون لكلّ معترض على قرار الوزير سواءً العامل الأقدم المحروم من الترقية؛ أو صاحب العمل المُتَحَفَّظ إجراؤه أن يتقدّم بالطعن لدى محكمة الاستئناف المختصة، وهكذا نكون قد وضعنا إجراءات صاحب العمل تحت الرقابة القانونية .

الفرع الثاني : وظيفة تسليط العقوبة

نُنَوّه بادئ ذي بدء أننا هنا بصدد التعريف بتلك الوظائف وبيان خصائصها انطلاقا مما يجب أن تكون عليه؛ لكي نتناول في الفصل الثاني من البحث مدى تَوفِيقها في ضبط و احتواء تصرفات العامل من خلال دور سلطة صاحب العمل التشريعية والتنفيذية تحت رقابة القضاء.

يُعرف البعض الجزاء التأديبي أنّه العقوبة التي يفرضها صاحب العمل على العامل نتيجة ارتكابه خطأً تأديبياً، ويُعرّفه فقه آخر أنّه جزاء يمُسُّ الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي؛ أي في

[1]. الحسن سيمو ، مرجع سابق ، ص 28 .

حياته ومُقدّراته الوظيفية [1]، ويختلف الجزاء التأديبي عن التعويض المدني الذي يُفرض على العامل نتيجة ضرر يُلحِقه برئيسه؛ كما يختلف أيضاً عن النظام الداخلي للمنشأة والذي ينفرد صاحب العمل في وضعه قصد تنسيق العمل وحيوية المنشأة؛ كما هو الأمر في حالة نقل العامل من عمل لآخر لا يختلف اختلافاً بيّناً عن عمله الأصلي إذا كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك، لكن أحياناً قد يُخفي الإجراء التنظيمي في طيّاته عقوبةً تأديبيةً؛ كما لو تمّ تغيير مكان العامل ونقله لمكان آخر كإجراء تنظيمي ظاهرياً؛ بينما في الحقيقة يُقصد به معاقبة العامل، فعلى القضاء أن يتفطّن لذلك [2]؛ لأنّ العقوبات التأديبية محدودة على سبيل الحصر في القانون كما سنرى في الغصن الثاني من هذا الفرع .

لا يَخفى على أحد أنّ إيقاع الجزاء المدني على العامل المُخِلّ بأحد التزاماته قد لا يبدو فعَّالاً ومُنسجماً مع المركز القانوني للعامل؛ لما قد تستغرقه الإجراءات من وقت طويل؛ فضلاً عن ضعف الذمة المالية للعامل؛ إذْ يَعْسُر على رئيسه الحصول على مبلغ التعويض من العامل في حالة الحكم به عليه؛ ولو حتى من أجره؛ لأن المشرع صَانَ أجر العامل بضمانات في الغالب لا تُعدُّ مورداً كافياً يُعوض خطأه، كما أن صاحب العمل غالباً ما يؤاخذ العامل من أجل ردعه ومنعه من تكرار المخالفة؛ ثُمّ زجرِ غيرهِ من العمال؛ ولا يبتغي من معاقبته عائداً مادّيّاً؛ اللهم إلاّ ما هو ضروري لترميم الأضرار التي لحِقت به، لهذا وقصد ضمان السير الحسن للمنشأة على الوجه الطبيعي [3]؛ تَمَّ فسح المجال لصاحب العمل لكي يوقع جزاءات من نوع آخر على العامل المُخطئ يكون لصاحب العمل فيها اليد العليا من حيث تحديد مدّتها و نوعها و حجمها؛ فأصبح هو من

---

[1]. عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1980، ص 10 .

[2]. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، عمّان ، 2006 ، ص 194 .

[3]. هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، دار الحامد ، عمّان ، 2008 ، ص 165 .

يُميِّز الخطأ، وهو الذي يحقق مع العامل [1]، وهو من يضع العقوبة ويحدّده، زيادة على كلّ هذا فهو من يُوقعُ الجزاء بالعامل [2]، فصاحب العمل أصبح يمارس عدة صلاحيات في نفس الوقت [3]. بَيْدَ أنّ إعطاء صاحب العمل كل هذه السلطات في محاسبة ومعاقبة العامل الذي يخالف التعليمات والأوامر الصادرة إليه؛ لا يعني بالضرورة تَرك مطلق الحرية لصاحب العمل في فرض ما شاء من جزاءات دون حسيب أو رقيب؛ بل أنّ المشرّع الأردني في قانون العمل وإن كان قد أقرّ بمثل هذه السلطات لصاحب العمل؛ إلاّ أنه كَفَلَ بعدّة وسائل عدم خروجها عن الغاية التي شُرِعت من أجلها [4]، وذلك عبر استثناءات وضمانات هي بمثابة قيد على السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ ونحن هنا بصدد اكتشافها ومعرفتها في هذا الغصن؛ ثُمَّ إسقاطها على الأخطاء التأديبية للعامل في القسم الثاني من هذا البحث وهذا أحسن تمهيد لذلك في نظرنا، وعليه سنتناول في الغصن الأوّل " لائحة

[1]. لكن كيف نضمن حياديّة التحقيق إذا كانت هناك خلفيات بين العامل ورئيسه؛ كأن يحمل هذا الأخير على تابعه حقداً أو ضغينة بعد أن شهِد ضدّه في قضية ما لا تتعلّق بالعمل؛ أو أنّ له اختلافاً دينياً أو سياسياً معه " كما هو شائع في هذه الأيام إذْ أصبح كلّ شيء يُفسّرُ باسم الدين والاعتقاد "، ولا نَتمطّى بأنّ القاضي بِمَعيَّةِ الخبراء يستطيعون معرفة سبب اتخاذ صاحب العمل لقراره إن كان لسبب مهني محض أو لخلفية مّا؛ لأن ذلك ممّا يصعب معرفته فهو متعلّق بالجانب المعنوي الشخصي لدى صاحب العمل.

[2]. لكن كيف لنا أن نُفرق بين العقوبات التي يصدرها صاحب مشروع ضخم به منشآت عملاقة و مدخولات هائلة ، وعقوبات صاحب عملٍ له منشأة متواضعة ضعيفة الدخل إزاء نفس الخطأ ؟ ؛ فالخطأ " نوعا أو حجما " قد يختلف أثره حسب حجم المنشأة وبالتبعية يختلف الجزاء معها ، إذ لا يُعقل أن نُلزم صاحب العمل في المشروع الضخم على تسليط الجزاء ضد عامله مثل الجزاء الذي يوقعه صاحب المنشأة الضعيفة ، وبالتالي لا يمكننا التدخل في الذمة المالية لكل صاحب عمل وقياس الجزاء حسب قدراته المادية "هذا ما نلمسه كثيرا في الواقع"، لكن سيتجلى في أطوار هذا البحث أن هذه المزيَّة الهامة في يد أصحاب العمل من هذه الفئة ، تَجود لنا بضابط مهمّ في سبيل الخروج بمعيار متكامل يحدد الخطأ التأديبي للعامل ، مَلامِحُه أنه كلّما زاد نفوذ صاحب العمل وسمعته ؛ كُلما أهمل حقوق العمّال وضعف مركزهم لملاءَتِه المادية والمعنوية ، فتكون بين أيدينا ضمانة وضابط هو أنّه " يجب قياس الجزاء حسب قدرة صاحب العمل ماديا "، وهذا ما أتمناه في وزير العمل أو من يمثله حين الموافقة على مضمون لائحة الجزاءات .

[3]. فبين أغوار هذه السلطات تتجلى عديد الإشكالات ، نعتقد أنّ مردّ ذلك هو عدم تحديد الأخطاء التأديبية وحصرها ، كما سيأتي لاحقا في المبحث الأخير من هذا البحث . كما نتساءل أخيراً عن المعيار أو الضابط ؛ العام و الشامل و العادل في تحديد الخطأ التأديبي للعامل حين ممارسته لنشاطه ، آخذين في ذلك معيار الشخص العادي، فهناك من الواجبات التي هي على عاتق العامل تعتبر التزاما ببذل عناية ، وهناك من الفروض ما تعتبر التزام بتحقيق نتيجة . وعليه لا يمكننا تسمية التزامات العامل على هذا النحو إلا إذا تمكنا من تحديد الأخطاء التأديبية للعامل، وهذا ما سأحاول الإجابة عنه في القسم الثاني من هذا البحث .

[4]. هيثم حامد المصاروة ، مرجع سابق ، ص 166 .

الجزاءات التأديبية " كقيد هام يلزم على كل صاحب عمل اتباعه، ثمّ في الغصن الثاني نستعرض " أنواع الجزاءات التأديبية " المُكوِّنة لوظيفة العقاب .

الغصن الأوّل : لائحة الجزاءات التأديبية

لقد تنوعت المخالفات التأديبية واختلفت حسب طبيعة و ظروف كل مشروع ، فمثلا التدخين لا يُعتبر مخالفة تأديبية في معظم المنشآت ، لكنه يعد مخالفة جسيمة وخطيرة في منشآت أخرى كمصانع تمييع الغاز ومحطات البنزين. ونحن نعلم أن المشرع في قانون العمل حدد الأخطاء التي تبرر الفصل، لكن لكي يتفادى صاحب العمل جهالة العامل بما هو مسموح به وما هو محظور خاصة في المنشآت العمالية الضخمة، ولكي يبتعد عن العقبات التي تلاقيه حين اللجوء إلى القضاء قصد معاقبة العامل المخالف لأوامره ونظام العمل، منح له المشرع سلطة من خلالها يتحكم في أخطاء عماله حسب ما يتناسب و طبيعة عمل المنشأة، هذه السلطة تتمثل في لائحة الجزاءات، التي تقوم بتحديد الأخطاء و المخالفات وما يقابلها من جزاءات، كما أنها تشرح وتفسر جميع ضوابط العمل غير المشروع لكي تكون حجة على كل معترض سواءً العامل أم صاحب العمل[1].

تنص المادة " 55 " من قانون العمل الأردني ما يلي: " على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاما داخليا لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل **والعقوبات والتدابير** المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه " ، نستنتج من النص أعلاه أنه لا يجوز لصاحب العمل – تحت أي عذر كان – تسليط عقوبة تأديبية على العامل عن فعل

[1]. حسام الدين الأهواني ، مرجع سابق ، ص 411 .

لم يرد في لائحة الجزاءات وكذلك التعليمات و المنشورات التي يصدرها صاحب العمل، لكن يمكنه صرف النظر عن خطأ العامل أو إيقاع عقوبة أقل شدة من ما هو منصوص عليه في اللائحة [1]، فنضيف لها الأفعال المحظورة على العامل بموجب القانون والمحددة على سبيل الحصر في قانون العمل والأنظمة والتعليمات الخاصة به، نصل إلى القائمة المثالية التي تنظّم وتضبط سلطة صاحب العمل في جميع أنواع المنشآت.

تَضُمّ لائحة الجزاءات ثلاث أقسام من المخالفات، فالأول يشمل المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل ، والقسم الثاني يشمل المخالفات المتعلقة بنظام العمل ، و القسم الأخير يشمل المخالفات الخاصة بسلوك العامل في المنشأة [2]. كما يجوز لصاحب العمل أن يضيف جزاءات أخرى في هذه اللائحة وله استعمال سلطته التقديرية في ذلك، لكن يتجلّى تساؤل حول حدود سلطة هذا الأخير في اعتبار بعض الأفعال أخطاء تأديبية ومدى تناسبها مع الجزاءات المحددة لها ، وهنا نعتقد أن هذا الإشكال تم حسمه في المادة " 55 " من قانون العمل الأردني عندما اشترط المشرع أن يخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق وزير العمل أو من يفوضه ولا يعمل به إلا بعد تصديقه .

لقد أقر معظم الفقهاء أن قاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص لا تسري في المجال التأديبي[3]، لكن كيف يمكن تطبيق هذه القاعدة لو كان صاحب العمل يستخدم " تسعة عمال أو أقل على غرار معظم المُنشآت في المملكة "، فهو غير ملزم بوضع لائحة العمل حسب قانون العمل الأردني؛ بل هو مُخيّر، ومع ذلك يتمتع بالسلطة التأديبية ؟ فهنا نجد أن صاحب العمل متحرّر في

---

[1]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، 149 .

[2]. الموقع الالكتروني " http://konouz.com " تاريخ آخر زيارة . 2013/08/25 .

[3] . حسام الدين الأهواني . المرجع السابق . ص 412 .

تسليط العقوبة التي تخدم مصالحه وربّما تدفع بالعامل نحو الاستقالة والتضحية بوظيفته؛ أو الرضوخ وقبول العقوبة خوفاً من فقدان منصبه، وكلّ هذا يؤثّر في شخص العامل سَلْباً لِضُعفِ مركزه كَمُسْتَخْدَمٍ وتابع لصاحب العمل في جميع أطوار العمل، لأنّ فَلْسَفَة التأديب يتم استخدامها للمحافظة على النظام داخل المنشأة [1]، وتبقى الوسيلة الوحيدة التي يمكن الاعتماد عليها قصد مؤاخذة صاحب العمل على تعسفه في استعمال سلطته في حالة غياب لائحة الجزاءات؛ هو قيام العامل برفع مظلمتِهِ في القضاء ويَحِلَّ مَحَلَّ اللائحة، وهذا عِبءٌ ثقيلٌ على ذمّته وغالباً ما يتفاداه العامل لإبقاء العلاقة بينه وبين رئيسه بما يضمن بقائَه في المنشأة على النحو الطبيعي، وهذا حلٌّ قَلِقٌ في نظرنا يوسّع من سلطات صاحب العمل العقابية؛ فللمشرّع أن يبذل جهداً في ذلك حيث نقترح ما يلي :

- لقد حذى مُعظم الشُّرَّاع حَذْوَ المشرع الأردني في وضع سقف معيّن لعدد العمال الذين تجب في منشآتهم لائحة جزاءات؛ على غرار المشرع المصري الذي اشترط عشرة عمّال فأكثر في المادة " 58 " من قانون العمل الموحد، وكذلك فعل المشرع الجزائري عندما اشترط عشرين عاملا فأكثر في المادة " 75 " من مدوّنة العمل الجزائرية، وهنا نطرح الاستفسار التالي: لماذا تمَّ اشتراط بلوغ هذا النصاب من العمّال؟ وبالتالي إعفاء مُعظم السلطات التأديبية لرؤساء العمل من تصديق ورقابة وزير العمل ؟ ورغم أنّ جُلَّ الإرادات التشريعية سارت على نفس المِنوال؛ إلاّ أننا نرى بأنّه لا ما مانع من وجوب توافُر لائحة الجزاءات في كلِّ المنشآت العمالية حتى ولو اشتملت على عامل واحد؛ لأنّنا – مع بعض التحفّظ – لا نرى وَطَراً ولا داعياً من رفع نصاب عدد العمّال إلى هذا الحد لفرض اللائحة، وهذا ما يقضي على عديد المُعضلات التي تطرحها مبرّرات السلطة التقديرية

[1]. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، مرجع سابق ، ص 125 .

لصاحب العمل في تحديد العقوبات التأديبية، فكيف نضمن حقّ العامل عندما تتمّ مساءلته في منشأة ليس بها لائحة جزاءات إن لم نحدّد العقوبات والتدابير المناسبة حصراً لا يقبل الزيادة ولا النُّقصان إلاّ باستشارة وزير العمل؛ وهذا ما يضمن إلى حدّ كبير العدالة الكافية والزجر الهادف.

- أمّا التصوّر الثاني في فرض رقابة كافية على المنشآت غير المُنظمة لائحياً؛ هو إلزام صاحب العمل تدوين جميع العقوبات التي يوقعها على عمّاله مهما اختلف حجمها وشدّتها؛ وتقديمها لوزير العمل أو من يمثله قصد التأكّد من شرعيتها وتناسبها مع خطأ العامل، لأن انتظار العامل لكي يحتجّ على صاحب العمل أمر غير كاف لبسط الرقابة على جميع قرارات صاحب العمل العقابية؛ كما أنّ مفتش العمل ليس بإمكانه الاطلاع على كل هذه القرارات لوحده، فرقابة الوزير تضمن قانونية تصرفات صاحب العمل بدقّة وعكس ذلك يسمح لهذا الأخير بالتمادي في قراراته، وهو يعلم أنّ العامل لن يتجرّأ على الاحتجاج قضائياً على قراره التعسفي حفاظاً على منصبه وعلاقته برئيسه .

كما نتمنّى في وزير العمل أنْ يكون مُلِمًّا بجميع خبايا وأسرار مختلف الحرف والنشاطات قصد الضبط الدقيق لأحكام اللوائح الجزائية، لأنه إن حدث ووافق عليها تصبح سارية ولا يمكن الرجوع في تعديلها تحت أي عذر كان، ونتصور من الوزير في هذه الحالة أنه يخصص خلية متخصصة في ضبط و حصر الجزاءات التي يصادق عليها حسب نوع العمل؛ لأن التطور المتسارع والهائل للتقنيات وسائل الإنتاج يجبره على مواكبته التغير، كما نتصور وجود خبراء مَهمَّتهم التنقل إلى المنشأة قصد الموازنة بين الجزاءات وما يقابلها من أفعال حسب المحيط في المشروع؛ لأنه لا يمكن رَفض الجزاءات التي يوقعها صاحب العمل بحجة أنها غير عادلة والوزير لم تكن له فكرة واضحة عنها .

الغصن الثاني : أنواع الجزاءات التأديبية

لم يرِد في قانون العمل تِعداد الجزاءات التأديبية التي يمكن لصاحب العمل إيقاعها على العامل؛ بل تمّ ذكرها في مواضع مختلفة من هذا القانون؛ وهي محدّدة حصراً كما يلي : الإنذار ، الغرامة ، الوقف عن العمل ، الفصل من العمل دون إشعار. ولا يحق لصاحب العمل إيقاع هذه العقوبات على العامل إذا كانت المخالفة التي ارتكبها غير واردة في لائحة الجزاءات المعتمدة من طرف الوزير [1].

أوّلاً : التنبيه والإنذار

ويُقصد به التنبيه الذي يُوجِّهه صاحب العمل إلى العامل لارتكابه مخالفة مّا بغرض تحذيره ولفتِ نظره لما يترتّب على ذلك من عواقب في حالة التكرار؛ ولا يترتب عليها أثر مالي [2]، وتشترط المادة " 28/د،هـ " من قانون العمل الأردني وجوب أن يكون الإنذار مكتوباً لكن في حالتين فقط وهما: إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابةً مرّتين، وكذلك إذا تغيّب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطِّعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبِق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المُسجّل على عنوانه ويُنشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرّة واحدة.

---

[1]. هيثم حامد المصاروة ، مرجع سابق ، ص 168 .

[2]. عامر محمد علي ، شرح قانون العمل الأردني ، المركز القومي للنشر ، إربد ، 1999 ، ص 155 .

ولقد رأينا سابقاً [1] أنّ الكتابة لها أهمية في القرار التأديبي لصاحب العمل. والإنذار هو أخف أنواع العقوبات التأديبية [2]؛ فهي تمسّ الجانب المعنوي للعامل [3]؛ وهي مرحلة وِقائية هامّة تُفيد الزجر قبل الجبر؛ كما أنها تُنظّم حالة العود؛ ففي حالة حصول العامل على إنذارين من صاحب العمل يتمّ فصله دون إشعار.

ثانياً : الغرامة

وهي مبلغ من المال يَقتصُّهُ صاحب العمل من أجرة أو مستحقات العامل عقوبة له عن إخلاله بالتزاماته [4]؛ وتُقدّر دائماً بالنقود [5]، وقد نصّت عليها المادة " 48/أ " من قانون العمل الأردني حيث اشترطت أن لا تزيد الغرامة عن أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد؛ وأن يُتيحَ صاحب العمل للعامل فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه أثناء مرحلة التحقيق قبل فرض العقوبة عليه، كما يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة المفروضة عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له، نتساءل هنا لماذا لم يشترط المشرع أن تُسْبَقَ الغرامة بإنذار؛ حيث اقتصر الإنذار على حالتين فقط ذكرتهما سابقاً [6].

ما يُحسب للمشرع الأردني أنّه أمر صاحب العمل بتوجيه تلك الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرّره الوزير أو من يفوّضه؛ وهذا منعاً من تمادي صاحب

---

[1]. إرجع في ذلك للصفحة " 25 " من هذا البحث بالضبط " شكل القرار التأديبي " . وفي نفس السياق نجد أن للدكتور عبد العزيز عبد المُنعم خليفة رأي آخر نحترمه ونُعارضه في نفس الوقت؛ حيث ذكر أنّه ليس للإنذار شكلاً معيّناً فهو قد يقع كتابة أو شفاهةً فكلاهما يؤدي إلى تحقيق النتيجة المرجوة . أنظر في مرجعه السابق ، ص 76 .

[2]. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 196 .

[3]. عبد الواحد كرم ، قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمّان ، 1998 ، ص 113 .

[4]. هيثم حامد المصاروة ، مرجع سابق ، ص 170 .

[5]. عامر محمد علي ، مرجع سابق ، ص 155 .

[6]. في ذلك أنظر الصفحة " 40 " أعلاه .

العمل في فرض الغرامات المالية على العمال واستفادته منها شخصياً؛ كما ألزمه بتسجيل تلك الغرامات في سجل خاص يُبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه؛ والغاية من ذلك تمكين مفتش العمل من الاطلاع على جميع الغرامات والتدقيق فيها، كحجة على صاحب العمل.

ثالثاً : الوقف عن العمل

الوقف عن العمل؛ عقوبةٌ فَحْواها منْع العامل من مزاولة العمل فترةِ من الزمن مع حرمانه من الأجر، شريطة أن لا يزيد الوقف عن مدّة ثلاثة أيام في الشهر، إضافة إلى ذلك يجب تسجيل العقوبة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه؛ فهذه العقوبة مشابهة لعقوبة الغرامة من ناحية الحكم، لأن عقوبة الوقف عن العمل تُعدّ تطبيقاً فعلياً لعقوبة الغرامة [1]، ويدل على ذلك أن المشرع أورد حكم العقوبتين معاً في نفس المادة " 48 " من قانون العمل [2]. والوقف عن العمل غير الوقف الاحتياطي عن العمل الذي يكون في حالة ما اتُّهِم

---

[1]. هيثم حامد المصاروة ، مرجع سابق ، ص 173 .

[2]. لعلّ ما يُراوِدُنا هنا تحفّظٌ بسيط فيما لو تبيّن أنّ ذلك الوقف لم يكن في محلِّه ولم يكن للعامل فيه أي سبب، بل صاحب العمل هو من أخطأ وأوقف العامل لتهمة تبين بعد الوقف أنه بريء منها، فهل نحرم العامل من أجرة قد تصل إلى نسبة " 10% " من أجرته الشهرية عن تهمة لم يرتكبها ؟ فما المانع من تحميل صاحب العمل نفقة تلك الأيام بما أنه هو من بادر إلى التوقيف؛ والعامل بريء بامتياز، لأنه التزم بما ألزم نفسه به في عقد العمل، وتقول محكمة التمييز في قرار لها: " إذا قضت المحكمة بإعادة العامل إلى عمله عملاً بالمادة " 25 " من قانون العمل وقبِل رب العمل بذلك وأعاد العامل لعمله، فلا يستحقّ العامل أجوراً عن الفترة التي انقطع فيها عن العمل من تاريخ فصله وحتى تاريخ إعادته لأنها ليست من الاستحقاقات المنصوص عليها في المادة المذكورة، ولأن استحقاق العامل للأجر وفقاً للقواعد العامة يكون أثناء سريان مدّة العقد وتأدية العامل لعمله أو إعادة نفسه وتفرغه له ولو لم يسند له عمل " . قرار محكمة التمييز الموقرة رقم : " 2004/702 " هيئة عامة، بتاريخ " 2004/11/10 " . من خلال مقارنتنا ما بين المادة خمسة وعشرين وهذا القرار، نجد أن محكمة التمييز قامت بتأويل غير دقيق للنص، فالمشرع لم يأتي على نظم أحكام مدة إيقاف العامل بل التزم الصمت، ويتجلّى ذلك من خلال قوله " ... جاز للمحكمة إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي ... " فالنص لم يعترف ولم ينفي أحقية صاحب العمل على حرمان العامل من أجرته في مدة الإيقاف . كما أن تعليل محكمة التمييز قرارها هذا بأنه تطبيق للقواعد العامة للعقود وفحواه أنّ صاحب العمل مُلزم بدفع أجرة العامل فقط أثناء سريان عقد العمل، هو تفسير غير منطقي، فالعامل عند رجوعه من التحقيق سيزاول عمله على أساس نفس العقد ونفس الشروط ونفس الحقوق والالتزامات، فكيف تُكيفه

العامل بارتكاب جناية أو جنحة [1]، كما ومن المهمّ التفرقة بين الوقف عن العمل و الانقطاع عن العمل الذي نظّمته المادة " 50 " من قانون العمل؛ فهذا الأخير يكون لمدة زمنية معينة مثل الوقف بسبب لا يُعزى إلى صاحب العمل ولا يَسَعُهُ دفعه، كالتوقيف مثلاً من السلطات المختصة " العقوبة الجنائية "، فهنا العامل يستحقُّ أجرته عن المدة التي تم إيقافه فيها لذا ألزمت هذه المادة صاحب العمل إعطاء أجر للعامل شريطة أن لا تزيد مدّة الوقف هذه عن عشرة أيام متصلة خلال السنة؛ وإذا زادت عن هذا الحد فعلى صاحب العمل أن يدفع للعامل نصف أجره .

رابعاً : الفصل من العمل دون إشعار

وهو أشدّ العقوبات التأديبية؛ حيث نصت المادة " 28 " من قانون العمل على حق صاحب العمل فَصْلَ العامل دون إشعار في حالة ارتكابه أيًّا من المخالفات المنصوص عليها في هذه المادة حصراً، وقد اشترط المشرع صراحة في المادة " 55 " من قانون العمل أن يتضمّن النظام الداخلي للمنشأة حالات الفصل دون إشعار؛ فأي فصل للعامل لم يرِد ذكره في لائحة الجزاءات التابعة للنظام الداخلي؛ أو غير وارد في المادة " 28 " من قانون العمل، يُعتبر قراراً مخالفاً للقانون يتمّ رفضه من قِبَلِ المحكمة تلقائياً؛ وهذا الشرط في محله وُفِّقَ فيه المشرّع إلى حدّ كبير. بما أنّ عقوبة الفصل هي كلُّ ما يخشاه ويتملّصُ منه العامل؛ فهي تهديد حقيقي لمصدر دخله الأساس؛ وما يترتب على ذلك من آثار وخيمة على العامل، هذا ما دفع بالمشرع نحو حصر تلك الحالات ولم يترك أمر تقدير تلك العقوبات لسلطة صاحب العمل، وقد جاء في قرار محكمة

المحكمة وكأنه عقد جديد، فالإشكال يكمن في السبب الذي أدّى إلى إيقاف العقد وليس مجرّد توقفه، وبالنظر إلى سبب توقف العقد نجد أنّ صاحب العمل هو من قام بذلك وكان مخطئاً في قراره هذا والدليل أنّ المحكمة قضت بلامشروعية قراره عندما أمرت بإرجاع العامل لمنصبه، لذلك على محكمة التمييز البحث عن سبب الإيقاف، لا الاكتفاء بوجود إيقاف عن العمل متجاهلة سببه .

[1]. عامر محمد علي ، مرجع سابق ، ص 157 .

التمييز ما يلي: (جرى الاجتهاد القضائي كما يتّضح من قرار الهيئة العامة لمحكمة التمييز رقم " 2002/ 1608 " على أن الفصل يكون تعسفياً إذا وقع غير مبرر ولم يكن بسبب إحدى الحالات التي نصّت عليها المادة " 28 " من قانون العمل والتي يجوز معها لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل. وحيث أنّ محكمة الاستئناف كمحكمة موضوع وبما لها من صلاحية في تقرير الأدلة ووزن البيانات عملاً بالمادتين " 33 / 34 " من قانون البينات توصّلت من خلال هذه البينة أنّ الجهة المدّعى عليها قد فصلت المدّعِي من عمله بلا مبرر قانوني ولم يكن بسبب إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة " 28 " من قانون العمل فيكون إنهاء المدّعَى عليها عمل المدّعِي من عمله يشكّل فصلاً تعسفياً مما يجعله مستحقاً للتعويض عن الفصل التعسفي وبدل الإشعار " **خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.**[1]. انطلاقاً من وضوح هذا القرار نطلب من المشرع أن يكون واضحاً أكثر في صياغة المادة " 28 " من قانون العمل التي نعتبرها أحد ركائز القواعد القانونية الأخرى فيه، فقد قام بحصر أسباب فصل صاحب العمل للعامل في تسع حالات فقط، وكأن المشرع يريد القول بأنّ هذه هي الحالات التي يحق لصاحب العمل فصل العامل فيها من دون أن يوجّه له إشعاراً، أمّا باقي الحالات الخارجة عن هذا الحصر فلا يجوز الفصل بسببها !. ولكن هذا غير معقول في الواقع لأنّ أسباب الفصل حتماً ستخرج عن هذا الحصر لتشمل أسباباً أخرى ليس للمشرع من طاقة لتعدادها وحصرها كما فعل .

تنص المادة " 77 " من القانون المدني الأردني ما يلي : " البينة على من ادّعى واليمين على من أنكر " ويُمكن تطبيقه في جميع الخصومات بين طرفينِ كقاعدة عامة، لكن الوضع يختلف في رابطة العمل عند نشوب خصومة بين العامل ورئيسه؛ فإذا أقام العامل دعوى على

---

[1]. قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (2002/1608 – هيئة عامة) الموقع الالكتروني لشبكة قانوني الأردن، http://www.lawjo.net ، تاريخ آخر اطلاع : 2013 / 09 / 14 .

صاحب العمل بشأن قرار الفصل فإن عبء إثبات مخالفة العامل لأحكام العقد يقع على صاحب العمل **خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.**[1].

المبحث الثاني : محل السلطة التأديبية لصاحب العمل " الخطأ التأديبي "

لا يخفى على القارئ أننا حالياً في صدَدِ وضعِ صورة مبسّطة ميسّرة عن تصرفات العامل الموجبة للمؤاخذة من طرف رئيسه؛ فالخطأ المهني الذي يُنسب إلى العامل في إطار علاقة العمل الفردية لا يمكن الوقوف عليه بسهولة؛ إلاّ من خلال معرفة النظام القانوني لعلاقة العمل في حدِّ ذاتها، ومن المسلَّمِ به أنَّ هذه الأخيرة أساسها العقد ، هذا يعني أن الخطأ المهني للعامل هو إخلال بالالتزامات المفروضة عليه بموجب هذه الرابطة، لكن كيف يمكننا عمليا الإلمام بجميع التزامات العامل المهنية وتدوينها في عقد العمل أو النظام الداخلي للمشروع، وبالتالي كيف لنا أن نحدد جميع الأخطاء المهنية التي ننسبها للعامل؟

إن الخطأ المهني يتوَافر بمجرد الإخلال بالواجب الوظيفي ، حتى لو لم يكن هناك ضرر فِعلي فإنّ مسؤولية العامل تقوم، لأن الضرر مفترض كأثر للإخلال بواجبات الوظيفة، زد على هذا أن افتراضه غير قابل لإثبات العكس [2]، من هنا نعتقد أن كُنْهَ هذه الزواجر هي لصالح العامل، كي لا ينساق و يتهاون نحو ارتكاب خطأ جسيم قد يؤدي به إلى خسارة منصبه من جهة، ومن جهة ثانية مُساءلة العامل المخطئ دون وقوع الضرر ومحاسبته هو عِبْرة لغيره من العمال كإجراء وقائي ينفع جميع الأطراف، كما أنَّ من الأضرار التي تلحق بالمَشروع وخاصة الجسيمة يكون مصدرها التهاون والأخطاء التي لا تشترط وقوع الضرر؛ لكنها تشجع على ذلك، مثل أن يترك

---

[1]. عبد الواحد كرم ، مرجع سابق ، ص 128 . ونشير هنا إلى أن قانون العمل الجديد لم يأت على ذكر هذه المزية للعامل ، فرغم أنها من القانون الملغي ولم يتم نفيها ولا تأكيدها في القانون الجديد، إلاّ أننا ارتأينا تبنيها بما أنّها تحقق منفعة للعامل كطرف ضعيف في هذه الرابطة ؛ وكدعم مهم لمسار البحث .

[2] . مغاوري محمد شاهين ، المساءلة التأديبية ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، 1974 ، ص 141 .

العامل الباب الخلفي للمنشأة مفتوحا حتى اليوم الموالي؛ فهذا تشجيع للصوص وضعاف القلوب على السرقة والتربص بالمنشأة من هذا الباب، فرغم عدم حدوث ذلك بسببه مباشرة إلاّ أنّه من حق صاحب العمل مُعاقبته، بغضِّ النظر عن حدوث الضرر من عدمه .

إن الخطأ المهني لا ينشأ إلا بوجود عقد عمل كنتيجة للإخلال بالالتزام الذي تحويه هذه العلاقة، وهذا الفهم ينطبق أيضا على الحقيقة التي أصبح يُقِر بها القانون، ومَفَادها أن علاقة العمل كما تنشأ بعقد كتابي فهي تنشأ بعقد شفهي، ويكفي لإثباتها مجرد العمل لدى مستخدم ما[1]. من هنا ظهر المصطلح الجديد الذي تأخذه علاقة العمل من عقد إلى رابطة، تلزم كل من يرتبط بالمشروع احترام قواعده الآمرة التي نظمها القانون، والقواعد المكملة التي تختلف حسب النشاط ونوع الالتزام رغم ضيقها وعدم نظْمها في القانون، فهي جديرة بأن تُحترم خاصة من طرف العامل وهذا ما انفرد به المشرع الأردني في القانون المدني عندما وضع أربع معايير لتصنيف استعمال الحق استعمالا غير مشروع بالمادة " 66 "، من بينها " إذا تجاوز صاحب الحق ما جرى عليه العرف و العادة ". ففي علاقة العمل إلتزامات جمَّة من إجراءات و مزايا في يد صاحب العمل لا يمكن حصرها وما كان للمشرع القدرة على احتوائها؛ لكنه قيدها بقانون العمل الذي وضع معايير وضوابط تحد من بطش أرباب العمل وتماديهم في فرض أعراف و عادات تعسفية .

من المهم التفرقة بين محل السلطة التأديبية ومحل القرار التأديبي لصاحب العمل؛ فكما رأينا سابقاً [2]؛ أنّ محل القرار التأديبي لصاحب العمل هو الأثر القانوني الذي يُحدثه القرار حالاً ومباشرةً وذلك بالتغيير في مراكز قانونية معينة؛ شريطة أن يكون ذلك ممكناً وقانونياً، بينما يغدوا

---

[1] . تنص المادة " 1/أ/15 " من قانون العمل الأردني رقم " 26 لسنة 2010 " ما يلي: " يُنَظم عقد العمل باللغة العربية و على نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابةً ".

[2]. أنظر في ذلك الصفحة " 29 " من هذا البحث .

محل السلطة التأديبية لصاحب العمل هو ذلك التصرف الذي حرّك سلطة صاحب العمل وألبسها طابعاً سُلطوِياً. وما نرمي الوصول إليه في هذا المبحث هو تعريف القارئ بالخطأ التأديبي للعامل والذي كان سبباً مباشراً في تَبَلوُر سلطة صاحب العمل واقعاً ومساهمتها في تحديد مصير العامل وتغيير ذمته المالية والمعنوية، ولا يَتَأَتّى ذلك إلاّ من خلال تناولنا لخصائص ذلك الخطأ وأنواعه [1] لكي نخرج بمعيار كاف يساعدنا في استنتاج الخطأ من عدمه، أمّا في الطرف الثاني من هذا المبحث نقترح فيه استعراض أركان الخطأ التأديبي والذي نُحوِّرُ فيهِ أسلوبنا نوعاً مّا إلى الدراسة القانونية.

المطلب الأول : ماهية الخطأ التأديبي للعامل " خصائصه وأنواعه "

وهنا قبل الدخول في خصائص الخطأ التأديبي وأنواعه؛ لا ضيرَ من التطرُّق أوّلاً إلى تعريف الخطأ التأديبي في القواعد العامة ثمّ الخاصة؛ من خلاله نصِل إلى طبيعة هذا النوع من الأخطاء وبيان مركز كل من العامل وصاحب العمل عند حدوثه.

1. تأصيل الخطأ التأديبي على أساس القواعد العامة :

تنص المادة " 256 " من القانون المدني الأردني أنه: " كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر "، يُستفاد من هذه المادة والمادة التي تليها " 257 "، أنّ الفعل الذي ينتج عنه ضرر يلزم فاعله التعويض، ويكفي هنا إثبات وقوع الضرر دون الخطأ والمتمثل في الإهمال وعدم أخذ الحيطة والحذر، والملاحظ هنا أن المشرع اشترط لقيام المسؤولية ثبوت الضرر حتى دون الخطأ [2]. يمكن إذَن القول أنّ الخطأ هو الإخلال بالالتزام قانوني عام بعدم الإضرار

---

[1]. ولا نقصد هنا تعداد الأخطاء؛ بل تحليل المعيار الذي يساعدنا في تقسيم تلك الأخطاء حسب مكان وقوعها؛ أو حسب زمان حدوثها؛ أو حسب جسامتها؛ أو حسب نسبة استغراق العامل فيها .

[2]. لدينا في ذلك قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 263/2010 (هيئة خماسية) تاريخ 2010/7/13 وفحواه : " يُستفاد من المادتين (256) و (257) من القانون المدني الأردني أنّ الفعل الذي ينتج عنه ضرر يلزم فاعله بالتعويض لأنه

بالغير، أو هو انحراف الشخص في سلوكه الضار عن سلوك الرجل المعتاد [1]، كما تنص المادة " 817 " من القانون المدني أنه: " يضمن العامل ما يُصيب مال صاحب العمل من نقص أو تلفٍ أو فقد بسبب تقصيره أو تعدّيه "، لكن هنا تغيّر الوضع بمجرّد تعلُّق النص بقانون العمل، فطبيعته الخاصة تستوجب وجود تقصير أو إهمال أو كسل أو خطأ أو تقاعس ... من ناحية العامل لكي يتغيّر مركزه من بريء إلى متّهم؛ عكس غيره من الأخطاء التأديبية التي اشترط فيها المشرع صراحة فقط وقوع الضرر بغض النظر عن الفعل الضار، ولنا في ذلك قرارين لمحكمة التمييز الموقّرة بقولها: (إذا لم يثبت أنّ المميز ضدّه تعمّد إلحاق الضرر أو أنّه كان متعدّياً في ممارسته لعمله في قيادة السيارة، كما لم يثبت أنه قد ارتكب أي خطأ أثناء قيادة السيارة، أو ارتكب أي إهمال أو تقصير، فإنه والحالة هذه لا يُسأل عن الأضرار التي لحقت بالسيارة، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة " 817 " من القانون المدني) وكذلك القرار الثاني بقولها: (إذا كان الحادث الذي تعرّضت له سيارة صاحب العمل، ناشئاً عن انفجار الإطار الخلفي الأيسر ولم يكن نتيجة تقصير العامل أو إهماله أو ارتكابه لأي خطا تسبب بحصول الحادث، فإن القضاء برد الدعوى عن العامل لا يُخالف أحكام القانون) [2].

يلزم فقط بإثبات توفر الضرر دون الخطأ المفترض والمتمثل في عدم أخذ الاحتياطات اللازمة عند تركيبهم " لفيلتر " فيه عيب مصنعي يسهل كشفه من المختص بتركيبه. وبذلك فإن ما توصلت إليه المحكمة بقرارها المستأنف بعدم توافر المسؤولية التقصيرية القائمة على ثبوت وقوع الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما وبالنتيجة ردّ الدعوى، فإن ذلك مخالف لأحكام القانون المدني الذي أخذ بالنظرية الموضوعية للفعل الضار التي تقوم على افتراض الخطأ ويلزم لإثباتها توافر الضرر دون الخطأ. وذلك لأن إلحاق الضرر بالغير بطريق المباشرة يعد فعلاً محظوراً لذاته تقوم به وحدة مسؤولية الفاعل لأنه يمثل اعتداء على حق الغير وماله، مما يترتب على ذلك أحقية الجهة المدعية بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بها بمواجهة المدعى عليها " . أنظر في ذلك الموقع الالكتروني : " http://www.lawjo.net " تاريخ آخر اطلاع : 2013/10/08 .

[1]. ياسين محمد الجبوري ، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني ، الجزء الأول " مصادر الحقوق الشخصية " دار الثقافة ، عمّان ، الطبعة الثانية ، 2011 ، ص 512 . نلاحظ أن المشرع الأردني لم يستعمل مصطلح " الخطأ " وإنما اعتمد مصطلح " الفعل الضار " أو "الإضرار "، وهو ما يقابل مصطلح " الخطأ " في قانون العمل .

[2]. قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم : 1955/1999 (هيئة خماسية) تاريخ 2000/02/10 . الموقع الالكتروني : http://www.lawjo.net ، تاريخ آخر اطلاع : 2013/10/08 .

من خلال هذا القرار نجد أن المشرع ركّز وشدّد كثيرا على خطأ العامل وفعله كشرط لقيام مسؤوليته، فلو لحق صاحب العمل ضرر من العامل، فالسبيل الوحيد لمؤاخذته هو البحث عن فعل العامل فقط، بغض الطّرف عن الصلة بين الفعل والنتيجة؛ فالضرر لا يهمّنا بقدر ما يهمّنا التصرّف نفسه؛ إن كان مشروعاً أم لا.

من هنا تتجلّى أهمية تناولنا للخطأ التأديبي للعامل في مبحث كامل مستقل؛ لما له من دور بارز في تحديد مصير العلاقة بينه وبين رئيسه؛ حيث أنّ التأديب في قانون العمل أصبح يعتمد كلّية على الخطأ التأديبي، بصرف النظر عن الضرر الذي يلحق صاحب العمل كأثر للخطأ، من المهم الاعتراف بذلك وتسليط الضوء أكثر على موضوع الخطأ التأديبي في العلاقة العمالية قصد اللحاق بالركب الذي خطى خطوات كبيرة في موضوع تأديب الموظف في الوظيفة العامة؛ ولِما لاَ أخذ الأسبقية في مُعضلة الخطأ التأديبي الكامنة في مبررات سلطة صاحب العمل في تحديد الأخطاء التأديبية للعامل، لأن المشرع والفقهاء في الوظيفة العامة عجزوا عن إيجاد حلّ لمعضلة الخطأ التأديبي وما يقابله من جزاءات غالباً ما تكون تعسفية [1].

2. التنظيم الخاص للخطأ التأديبي :

نفترض أنّ الخطأ التأديبي هو كل مخالفة للأوامر و التعليمات و القواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المنشأة والتي يستقل بتقديرها وتحديدها صاحب العمل سواء من الناحية الاقتصادية أو الفنية [2]، تنص المادة " 19 / أ " من قانون العمل الأردني رقم " 8 " لسنة " 1996 " في واجبات العامل ما يلي: " أ. على العامل تأدية العمل بنفسه و أن يبذل في تأديته عناية

[1]. وهنا أستغل الموقف لأقترح على القارئ الغوص في أغوار فلسفة التأديب في قانون العمل ومحاولة إيجاد أجوبة لتساؤلات أقترحها في هذا البحث؛ وخاصة في القسم الثاني منه .

[2]. حسام الدين كامل الأهواني ، مرجع سابق ، ص 407 .

الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف القوانين المعمول بها أو الآداب العامة ".

نلاحظ أن المشرع الأردني وضع شروطاً حاول من خلالها حصر واجبات العامل؛ وما يمكن استنباطه من هذا التعريف هو التعميم وعدم التحديد الدقيق لفحوى الخطأ التأديبي؛ يتجلّى ذلك من خلال عبارة " **أن يلتزم بأوامر صاحب العمل** "، فهناك أوامر مجحفة في حق العامل لكنه يلتزم بها مُجبراً مخافة فقدان منصبه، وقد نظمت المادة " 29 " من قانون العمل حالات يحق للعامل ترك العمل دون إشعار رئيسهِ؛ فكيف يمكن إجبار العامل على التبليغ عن هذه الأوامر غير الشرعية مع العلم أن هذا الاحتجاج الذي يتقدم به يمثل تهديداً لمنصبه وعلاقته مع صاحب العمل، فغالباً ما يتفادى العامل ذلك لأن القانون لم يضمن له الحفاظ على منصبه كما يجب.

نلاحظ من خلال نص المادة " 19 " بفقراتها الأربعة، أن المشرع حصر الأعمال التي إن خالفها العامل يكون قد أخل بواجبه وبالتالي نكون أمام خطأ يوجب التأديب وهي :

1. أن يبذل في عمله عناية الشخص العادي.
2. أن يلتزم بأوامر صاحب العمل ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة.
3. أن يحافظ على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، وأن لا يقوم بإفشائها بأي طرقة كانت ولو بعد انتهاء رابطة العمل بينهما.
4. أن يحرص على حفظ الأشياء المسلّمة إليه بمناسبة العمل؛ مثل أدوات العمل والآلات والعتاد.

5. أن يخضع للفحوصات الطبية التي تستوجبها مهنته سواءً قبل بداية العمل أو بعده [1].

ونحن في التنظيم الخاص للخطأ التأديبي، لا ضَيَرَ من إيراد التعريفات الفقهية التي تناولته، فقد عرّفت الدكتورة يسرى حبيب لبيب الخطأ التأديبي في مؤلفها " نظرية الخطأ التأديبي " أنه: " الفعل أو التصرف الذي يرتكبه الموظف ويكون من شأنه الإخلال بالوظيفة العامة أو مقتضياتها أو أدبياتها " ، لقد وصف هذا التعريف الخطأ التأديبي " بالفعل أو التصرف " وهذا أكثر احتواءً لجميع تصرفات العامل، ثم لم يشترط وقوع الضرر بل فقط الإخلال بالوظيفة ماديا و أدبيا، كما اشترط بين الفعل و النتيجة العلاقة السببية في عبارة " من شأنه ".

وقد اجتهد جانب آخر من الفقه بتعريف الخطأ التأديبي أنّهُ: كل مخالفة للأوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المنشأة والتي يستقل بتقديرها وتحديدها صاحب العمل سواء من الناحية الاقتصادية أو الفنية [2]، كما عرفه الفقيه الفرنسي " Duguit " أنه (يوجد خطأ تأديبي في كل فعل أو تصرف ينتهك فيه الموظف الواجبات التي تفرضها عليه الصفة الوظيفية)[3]، نلاحظ أن لفظ " الصفة الوظيفية " واسع نوعا ما، يدلُّ على أن التزامات العامل لا يمكن حصرها وبالتالي يصعب تقنين جميع الأخطاء التي يرتكبها العامل. كما يمكن تعريف الخطأ التأديبي أنه تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها

---

[1]. من المُنصِف القول أنّ المشرع في نظْمِه لواجبات العامل كان دقيقاً إلى أبعد الحدود في تكليف العامل بهذه الواجبات، وذلك من خلال توصية العامل الالتزام بأمرين هما: " الحرص و بذل الجهد " ، فهو يحاسبه على طريقة تأديته لعمله ولا يحاسبه على نتيجة ذلك، وهذا ما يتناسب و فلسفة التأديب في العلاقة العمالية التي تؤاخِذ العامل على الخطأ والفعل دون أثر ذلك الخطأ " الضرر ".

[2]. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق ، ص 409 .

[3]. نقلاً عن يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 52 .

بصورة دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة تامة آثمة .[1]

الفرع الأول : خصائص الخطأ التأديبي

يتميّز الخطأ التأديبي بخصائص تنبع من الطبيعة التأديبية للمسؤولية ومُكنة المؤاخذة التي يتمتّع بها المتبوع، وعلى أساسها يتمُّ التمييز بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية والخطأ المدني. ولمّا كانت القاعدة المُسلّم بها في مجال قانون العقوبات من خلال المادة رقم " 03 " من قانون العقوبات الأردني القائلة :" **لا جريمة إلاّ بنص ولا يقضى بأي عقوبة أو تدبير لم ينص القانون عليهما حين اقتراف الجريمة**، وتعتبر الجريمة تامة إذا تمت أفعال تنفيذها دون النظر غلى وقت حصول النتيجة "[2]، فإنّنا نتساءل عن مدى صلاحية هذه القاعدة في مجال التأديب؟. لذلك نفترض هنا أن الخطأ التأديبي مستقل بذاته وله طبيعة خاصة تميّزه عن باقي الأخطاء، فهو لا يخضع في الأصل لمبدأ " لا جريمة بغير نص "، أي مبدأ الشرعية المعمول به في الجرائم الجنائية، ولعلّ هذه أهمّ خاصية نكتفي بذكرها فقط، على أن يكون لنا تفصيل فيها في قادم البحث، لذلك نشرح هاتين الميزتين للخطأ التأديبي كما يلي:

أوّلاً : عدم إمكانية حصر الأخطاء التأديبية

ننطلق من فرضية أنّ الأخطاء التأديبية للعامل لا يمكن تحديدها ولا تقنينها؛ خلافاً للجرائم الجنائية التي تُحدّد تحديداً جامعاً مانعاً إعمالاً لقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلاّ بنص "، فالقواعد القانونية في قانون العمل لا يمكنها جدولة أو حصر تصرفات العامل الموجبة للمؤاخذة،

---

[1] . الموقع الالكتروني : " ملتقى الموظف الجزائري " ، " http://mouwazaf.ahlamontada.com " ، تاريخ آخر زيارة : 10/10/ 2013.

[2]. قانون العقوبات الأردني ، رقم " 16 " لسنة " 1960 " وتعديلاته .

لأنها تنشأ في جملة ظروف واعتبارات متغيرة [1]؛ فضلاً عن أنّ تنوع الواجبات وتعددها يجعل عملية وصفها وترتيبها متعذراً، هذا بالإضافة إلى أنّ هذا التقنين سوف يشلّ فاعلية الإدارة؛ التي تقتضي أن يُتركَ لصاحب العمل شَجْبَ كل تصرف لا يتّفق ومقتضيات سير المنشأة على الوجه الطبيعي [2]. وقد انشطر رأي الفقهاء إلى قسمين بين مؤيد لحصر وتقنين الأخطاء التأديبية للعامل؛ وبين معارض لذلك، ونقصد بتقنين الأخطاء التأديبية قيام المشرع بتحديد الأفعال التي تُعتبر مخالفات أو أخطاء تأديبية؛ وتقدير الجزاء المناسب لكلّ منها .

1. الاتجاه المؤيد لفكرة حصر الأخطاء التأديبية

ذهب هذا الجانب من الفقه إلى المناداة بضرورة تقنين الواجبات والممنوعات المهنية للعامل في كل ما تعلّق بالعمل [3]، وإن كان صعباً لكنه ليس مستحيلاً، وبرهان ذلك هو تطبيق هذا التقنين في كثير من التشريعات الحديثة مثل المشرع الإيطالي الذي بدأ في سياسة تقنين الأخطاء التأديبية [4]، ويستند هؤلاء لعدّة أسباب في ذلك؛ أوّلها أنّ كثيراً من الواجبات الوظيفية غير واضحة وغير محدّدة؛ ممّا يجعلها محلاً لمنازعات مستمرّة، ولذلك يعتبر تحديدها خير وسيلة للحدّ من هذه المنازعات، ويجب أن يشتمل ذلك التحديد مفاهيم تلك الواجبات ووضع أمثلة عنها؛ قصد الخروج

---

[1]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 55 .

[2]. مغاوري محمد شاهين ، مرجع سابق ، ص 148 .

[3]. هاني علي الطهراوي ، طبيعة المخالفة التأديبية ومبدأ المشروعية ، بحث منشور جامعة الزرقاء الأهلية ، الزرقاء ، الأردن ، بدون سنة ، ص 22 .

[4]. عبد الفتاح مراد ، المخالفات التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة العامة ، المكتبات الكبرى ، الطبعة الأولى ، الإسكندرية ، 1993 ، ص 100 . ولنا في ذلك بعض آراء الفقهاء الذين نادوا بضرورة حصر وتحديد الأخطاء التأديبية، حيث يقول الأستاذ " serge salon " في هذا الصدد (أنه من الممكن احترام مبدأ لا جريمة إلاّ بنص في القانون التأديبي) ؛ والإجراء الذي نقترحه للوصول إلى تقنين الأخطاء التأديبية؛ هو وضع لائحة تتضمّن الأخطاء العامة كما فعل المشرع الإيطالي والمشرع الفرنسي في النظام التأديبي الخاص بالجيوش ... ". وترى الدكتورة " مليكة الصروخ أنه: (على الرغم من أنّ الفكرة السائدة هي أن المخالفات التأديبية غير قابلة للتحديد استناداً إلى أنّ واجبات الوظائف التي تعتبر إخلالاً بها لا تقبل الحصر، **إلاّ** أنه ليس من خصائص المخالفات التأديبية **عدم قابليتها للتحديد**؛ وإنّما يتعلّق الأمر بمجرّد صعوبة مادية يمكن التغلّب عليها تدريجياً بتحديد أهم الواجبات والمحظورات وأكثرها صلةً بالمرفق).

بمبدأ عنها، ويتم القياس من خلالها على ما شابهها من المخالفات، وثاني الأسباب أنّ تحديد الواجبات والمحظورات العمّالية يساعد العامل على معرفة التزاماته وحقوقه وكل ما يقابلها من جزاء، وخاصة في المنشآت العمّالية التي تخلوا من لائحة نظام العمل والجزاءات والتي تمّ الاعتماد فيها على سلطة صاحب العمل التي. – وكما رأينا في المبحث الأول – أنها قلِقة ولا يمكن الوثوق بها لأنّها غالباً ما تنشد خدمة المصلحة الخاصة لصاحب العمل وتقديمها على المصلحة المتبادلة.

والسبب الثالث أنّ تحديد الأخطاء التأديبية يدعم فاعلية التأديب؛ إذ يجعل الإدارة على بيّنة كافية لما من شأنه أنْ يُعرقِل حسن سير المنشأة، كما يُمَكّن العامل من معرفة نطاق مسؤوليته وحدود سلطاته، وهذا ما يُقوّي من فاعلية سلطة التأديب ويضمن حقوق العامل [1]. والسبب الرابع أنّ تحديد الأخطاء هو ضمانة هامة للعامل ضدّ الاستبداد والتعسف في استعمال السلطة من قِبل صاحب العمل؛ سيما وأنّ رقابة القضاء عليها هي رقابة مشروعية وليست رقابة ملائمة. لكن وللأمانة، يجب الاعتراف بالصعوبة التي تحُفُّ عملية وصف وترتيب وجدولة وتقنين ومؤاخذة الواجبات العمّالية للعامل؛ لأنّها حتماً ستَرِد على سبيل المثال لا الحصر؛ كما أن الكثير من واجبات العمال هي مسلكية شخصية ترجع لضمير العامل؛ وهذا ما يجعلها عامة مُبهمةً تحتمل الكثير من التفسير والتأويل [2]. كما أنّ فكرة التقنين تساهم في تعطيل سلطة صاحب العمل في التأديب، وتُضعف من فاعلية الإشراف والتوجيه وتلغي تماماً عنصر التبعية، من هنا وانطلاقاً من هذا النقد الموجه لهذا التيّار الذي نحترمه شخصياً لأنه وفّر حججاً من الجدير احترامها؛ نتناول الرأي الآخر والقائل باستحالة تحديد وحصر المخالفات التأديبية .

[1]. سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص 53 .

[2]. علي هاني الطهراوي ، مرجع سابق ، ص 08 .

2. الاتجاه المعارض لفكرة حصر الأخطاء التأديبية

لقد بادر جانب آخر من الفقهاء نحو الدفاع عن فكرة عدم إمكانية تقنين وحصر الأخطاء التأديبية للعامل [1]؛ كما هو معمول به في قانون العقوبات، وأعطوا لصاحب العمل السلطات الكاملة في ذلك وإيراد الجزاء المناسب لكل فعل، ولهم من الأسباب التي ساهمت في سيطرة اتجاههم على الساحة التشريعية، يتجلّى ذلك من خلال اتباع معظم الإرادات التشريعية – المحلية وحتى الإقليمية – لنفس الاتجاه، وأوّل تلك الأسباب هو عدم معرفة المخالفات التأديبية للتقنين والتحديد من قبل، فالعامل قديماً كان يتحمّل الواجبات والفروض دون أن تكون له حقوق واضحة المعالم [2]؛ حيث كان يشتغل تحت رحمة صاحب العامل ومزاجه، وهذا امتداد للنظام الإقطاعي واستخدام العبيد آنذاك، كما أنّ تلك الفترة لم يوجد نظام يرعى شؤون العمّال؛ وكانت القواعد والأنظمة التي تنظم المرافق في المنشأة هي في مصلحة المشروع وليست لمصلحة شاغلها، كما لم يترتّب على إغفال هذه الحقوق أيّ حق في الطّعن أو المعارضة أو الاستئناف؛ خاصة مع فترة ظهور النظام الرأسمالي والإمبريالي الذي أوجد شركات احتكارية تسعى للسيطرة على قطاع العمل خدمة للمصلحة الخاصة [3].

أمّا الحجة الثانية لأنصار عدم إمكانية تحديد الأخطاء التأديبية للعامل هي أنّ محاولة التقنين سطحيّة وقليلة الفائدة؛ وعلّة ذلك أنّ مُعظم واجبات العمال والموظفين مستمدّة من مركز العامل الذي تختلف واجباته باختلاف طبيعة العمل وظروفه؛ وصفة العامل وسُلّمه الإداري [4]، وبذلك يصبح تحديد الأخطاء التأديبية غير معبّر عن الواقع الحقيقي؛ ما يجعلنا أمام قوانين غير

[1]. سليمان محمد الطماوي ، الجريمة التأديبية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1975 ، ص 89 .
[2]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 93 .
[3]. الموقع الالكتروني للموسوعة الحرّة ، ويكيبيديا : " http://ar.wikipedia.org " تاريخ آخر اطلاع : 2013/11/04 .
[4]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 95 .

ناجعة تُضعِف من قيمة القوانين الضرورية كقانون العقوبات والقواعد العامة الأخرى؛ وفي ذلك يؤكّد الفيلسوف الفرنسي وصاحب نظرية " فصل السلطات " (sharl montesquieu) [1] بأن القوانين غير المفيدة تضعف فاعليّة القوانين الضرورية : " les lois inutiles affaiblissent les lois nécessaires " .

كما يضيف هؤلاء بقولهم أنّ تنوّع واجبات العمّال وتعدّدها يجعل من الصعب حصر أفعالهم مثل ما هو موجود في القانون الجنائي؛ لأنّ هذا الأخير يُطبّق على كافة الأفراد؛ سواءً كانوا مواطنين أم أجانب مقيمين في البلد أم خارجه، أمّا القانون التأديبي فيُخضع كلّ عامل لواجبات تتفق مع ظروف عمله وطبيعتها، ما يتعذّر على المشرّع تحديدها، كما أنّ القانون الجنائي يُخضِعُ كلّ فرد لذات الالتزامات التي يخضع لها كافة أعضاء المجتمع؛ بينما يخاطب القانون التأديبي فئة معيّنة من أفراد المجتمع غير مُستقرّةٍ أفعلاها ولا مراكزها ولا طبيعة عملها [2]. وبين هذا وذاك يتجلّى لنا رأي خاص في مسألة حصر الأخطاء التأديبية للعامل بين الإمكانية والاستحالة، ندعُو القارئ لاكتشاف رأينا الشخصي في نهاية البحث؛ ثمّ الحكم عليه انطلاقاً من هذه الآراء المتعارضة، وكلّ هذا من خلال المبحث الأخير لهذا البحث لأننا حالياً في معرض تحليل خاصيةٍ من خصائص الخطأ التأديبي ولا يسعنا التوسع أكثر في جدلية حصر الأخطاء التأديبية للعامل لغايات منهجيّة، لكن سيكون لنا تحليل وافٍ وعميق لهذا الموضوع في قادم البحث [3].

---

[1]. موقع الموسوعة الحرّة ، ويكيبيديا : " http://ar.wikipedia.org " تاريخ آخر اطلاع : 2013/11/05 .

[2]. منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مطبعة الشرق ومكتبتها ، الطبعة الأولى ، عمّان ، 1984 ، ص 103 .

[3]. أنظر في ذلك المبحث الأخير " جدلية حصر الأخطاء التأديبية للعامل " .

ثانياً : الخطأ التأديبي لا يشترط وقوع الضرر

من المعلوم أن مصدر الخطأ التأديبي هو قانون العمل أو عقد العمل، و أساسه المساس بالذمة المالية لصاحب العمل أو سمعته؛ ما قد يلحق بمنشأته خسارة مّا، أو تفويت ربح كان ينتظره أو يستحقه؛ أو إعاقة سير العمل عند التعرض سلْباً لأنظمته [1]، لكن بما أن نطاق المسؤولية الأدبية واسع وفضفاض كما أشرنا سابقاً، فإنه يتسع أكثر ليشمل التصرفات التي لا تلحق ضررا بالمنشأة وإنما يكفي فيها صدور التصرف أو الفعل من العامل دون البحث عن الضرر [2]، عكس ما يحدث في الجريمة الجنائية أين يشترط حدوث الضرر لقيام المسؤولية الجنائية، فالعامل الذي ينسى الباب الخلفي للمنشأة مفتوحاً إلى غاية الصباح تقوم مسؤوليته التأديبية رغم عدم حدوث ضرر لأن في ذلك تأديب له و لغيره من العمال لكي لا يعيدوا الكرّة مرة أخرى " المحافظة على المرفق "، ومن جهة ثانية عدم تشجيع اللصوص و ضعاف القلوب على استغلال هذا المنفذ و إلحاق الضرر بالمنشأة .

إن عدم اشتراط وقوع الضرر يسري على الأخطاء التأديبية المرفقية أو المالية وسواء اختلط بجريمة جنائية أم لا [3] ، كما أن العامل يعاقب تأديبيا حتى ولو تمت تبرأته جنائيا ، لأن العقاب التأديبي هدفه حسن تنظيم المنشأة و المشروع عامة؛ أما العقاب الجنائي هدفه حماية المجتمع ويقع على المجرم باسم العدالة، كما أن قانون العقوبات يرمي إلى عقاب أفعال بذاتها محصورة سلفاً موصوفةٍ بائِنةٍ و مَاعَدَا تلك الأفعال فكلها مباحة ف " الأصل في الأشياء الإباحة " [4] والاستثناء هو القيد الذي يختص المشرع بتقنينه، وعلى النقيض من ذلك فالأخطاء التأديبية أساسها

---

[1]. محمد عصفور ، الحد الفاصل بين التأديب و التجريم ، دار الإسراء ، عمان ، 1998 ، ص 5 .

[2]. سليمان الطماوي ، الجريمة التأديبية ، مرجع سابق ، ص 77 .

[3]. يسرى حبيب لبيب ، المرجع السابق ، ص 65 .

[4]. سليمان الطماوي ، الجريمة التأديبية ، مرجع السابق ، ص 227 .

السلطة التأديبية لصاحب العمل، لذلك يبقى التساؤل مطروحاً عن علاقة الخطأ التأديبي بسلطة صاحب العمل، فهذا الأخير هو المشرع وهو المحقق وهو القـاضـي وهو المنفذ وهو المُعاقب في نفس الوقت، في حين أن الجريمة الجنائية أساسها قانون العقوبات وسلطة القاضي المختص .

نعتقد أن الاكتفاء بالخطأ دون الضرر في الأخطاء التأديبية مُبَرر و غايته الزجر قبل الجبر، لكن يصعب تصوُّره في الأخطاء التأديبية المالية والتي تمس بالذمة المادية لصاحب العمل، رغم أن طبيعة الأخطاء التأديبية هي مسلكية تتعلق بسلوك العامل؛ فنتساءل ما الغرض من مُعاقبة العامل الذي كان قاب قوسين أو أدنى من المساس بالمصلحة المالية لمُستَخدِمه لكنه بدل المجهود اللازم لتجنب ذلك وكانت نيته سليمة، وما سلوكه إلاّ ما يقتضيه العمل لا غير، فهنا نكون قد قضينا على عنصر المبادرة و الإبداع في العامل، ومثال ذلك كيف نعاقب العامل الذي حاول إخماد الحريق في المنشأة جراء حرارة المحركات بأن سارع إلى سكب دلوٍ من البنزين على الحريق ظنًّا منه أنه يحوي ماءًا، وفجأة نَبَّهَهُ زميله فتوقف عن ذلك، فكيف نعطي الحق لصاحب العمل بأن يعاقب هذا العامل الذي بتصرفه هذا أخطأ بأن أخلط بين البنزين والماء ولولا تدخل زميله لوقعة الكارثة، ولكنه لم يتسبب في وقوع أيّ ضرر للمنشأة، وما أبْغِي الوصول إليه هو ضرورة مراعاة صاحب العمل لنية العامل وعنصر الإهمال في تصرفه .

وتعقيبا لما سلف يبدو أن عدم اشتراط وقوع الضرر والاكتفاء بالخطأ في وَلاَية التأديب أمر مفهوم من غايته، وهو زجر العامل قبل جبر الضرر؛ فالوقاية خير من العلاج ، لأن الركن المادي للخطأ التأديبي يكفي لقيام المسؤولية التأديبية شريطة أن يكون لفعل العامل مظهراً خارجياً ملموساً يتخذ شكلاً ظاهراً [1] .

---

[1]. محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، دار منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2006 ، ص 315 .

الفرع الثاني : أنواع الأخطاء التأديبية

تمتاز الأخطاء التأديبية بعدّة تقسيمات منها ما يرجع للمبادئ العامة في قانون العقوبات، ومنها ما هو راجع فنية متعلقة بنشاط المؤسسة، ومثال ذلك تقسيم الأخطاء إلى أخطاء مستمرة وأخطاء مؤقّتة. كما أن هناك تقسيمات ترجع لأسباب إدارية مَرْفَقِيّة؛ كأنْ يتمّ تقسيمها إلى أخطاء داخل منشأة العمل وأخطاء خارج العمل [1]. وقد قام الدكتور " عبد القادر الشيخلي " بتقسيم المخالفات من حيث مضمونها؛ إمّا أن تتعلق بالطابع المهني؛ أو الطابع السياسي؛ أو الطابع الأخلاقي [2]. يتجلّى أيضا نوع آخر من التقسيم اختارته الدكتورة " يسرى حبيب لبيب " واستغرقت في شرحه؛ حين اختارت تقسيم أخطاء العامل إلى أخطاء مالية وأخطاء إدارية، ذلك أنّ المشرع يُرتِّبُ على هذا التقسيم نتائج هامة شكلية وموضوعية.

من المهم الاعتراف أنّه عَسُرَ علينا إيجاد المعيار المناسب لتقسيم الأخطاء التأديبية للعامل؛ وآيَة ذلك أنّ التصرفات التي يرتكبها العامل متعدّدة و – يصعب – حصرها؛ وبالتبعية يصعب إيجاد وعاء لتقسيمها والتفرقة بينها، لكن وبما أنّ البحث موسومٌ تحت سقف قانون العمل الأردني؛ نقترح استنباط أنواع الأخطاء التأديبية للعامل من خلال اطلاعنا على بعض لوائح الجزاءات في عديد المنشآت الصناعية من خلال الشبكة العنكبوتية، ومقارنتها بحالات الفصل التي وضعها المشرع في المادة " 28 " من قانون العمل على سبيل الحصر .

إنّ الإرادات التشريعية محلياً وإقليمياً؛ لم تَهْتَدِ إلى نموذج مُوحّد لِلَوائح الجزاءات؛ حيث من خلالها يمكن أن نستخلصَ التقسيم العملي لمختلف التصرفات التي تختصُّ لائحة الجزاءات

---

[1]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 68 .

[2]. عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، همّان ، 1983 ، ص 151 .

بتنظيمها، لكن هذا لا يمنعنا من محاولة الاستقرار على نموذج لأنواع الأخطاء الموجبة للتأديب، نقترحها في أربعة أقسام كما يلي:

- . الأخطاء التأديبية المتعلقة بمواعيد العمل .
- . الأخطاء التأديبية المتعلقة بأداء العمل .
- . الأخطاء التأديبية المتّصلة بنظام العمل .
- . الأخطاء التأديبية المتّصلة بسلوك العامل .

1. الأخطاء المتعلقة بمواعيد العمل

تنص المادة " 28 / هـ " من قانون العمل الأردني أنه :" لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية: إذا تغيّب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطّعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبِق الفصل إنذار كتابي يُرسل بالبريد المسجّل على عنوانه ويُنشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرّة واحدة "، فالمشرع من خلال هذا النص انطلق من أقصى عقوبة تأديبية كمقياس ثابت لخطيئة العامل وهي الفصل من العمل دون إشعار، ويمكننا القول أنه وُفِّق هنا في التوفيق بين الخطأ والعقوبة عندما مكّن العامل من العلم اليقين بعواقب الغياب غير المبرّر، ولكن يتبادر في ذهنا تساؤل حول مصير العامل الذي يتغيب عن العمل لمدة أقل من هذه المدة؛ فهنا قانون العمل لم يحدّد جزاء العامل الذي يتغيّب أقل من عشرين يوماً متقطِّعة في السنة الواحدة بدون مبرر؛ أو العامل الذي تغيّبَ أقل من عشرة أيام متتالية في السنة الواحدة من دون مبرر؛ بل ترك تقدير الجزاء المناسب لها لسلطة صاحب العمل التي انتقدناها في الجزءِ الأول من هذا الفصل، بأنّها قَلِقَةٌ ولا تضمن للعامل المُتغيِّبِ جزاءً مناسباً لخطئه، لأنّ السبيل الوحيد لمحاسبة صاحب العمل الذي تعسّف في استعمال سلطة التأديب يبقى رفعُ العامل مظلمته نحو القضاء، وهذا غير كاف كما رأينا سابقًا.

تنصُّ المادة " 06/14 " من اللائحة الداخلية لتنظيم العمل لغرفة صناعة عمّان [1]؛ أنّه: " لا يستحق الموظف راتبا عن مدة الغياب أو التأخير عن العمل دون عذر أو إذن، بالإضافة إلى العقوبة التي يتم إيقاعها بحقه بموجب هذه اللائحة ". كما وضعت هذه المادة جدولاً به مختلف المخالفات وما يُقابلها من جزاءات؛ وما يميّزها أنّها نظّمت أيضا حالة العود في ارتكاب المخالفة بما يتناسب تصرف العامل، نختار منها ما تعلّق فقط بالمخالفات المتعلقة بمواعيد العمل كما يلي :

[1]. وموقعها الالكتروني : " http://www.aci.org.jo " ، تاريخ أخر اطلاع : 2013/10/19 . غرفة صناعة عمّان هي مؤسسة رسمية غير حكومية وغير ربحية ، وهي من القطاع الخاص وتخضع لنصوص قانون العمل ، معلومة من المصدر نفسه في رسالة الكترونية ، تاريخ استلام الرسالة : 2013/10/20 .

الرقم	أنواع المخالفات	عقوبة المخالفة الأولى	عقوبة المخالفة الثانية	عقوبة المخالفة الثالثة	عقوبة المخالفة الرابعة	عقوبة المخالفة الخامسة
1-	التأخر عن مواعيد الحضور عن الدوام خمسة عشر دقيقة فأكثر بدون عذر مقبول لثلاث مرات فأكثر خلال الشهر الواحد	تنبيه خطي	غرامة راتب نصف يوم	غرامة راتب نصف يوم	غرامة راتب نصف يوم	إنذار خطي
2-	الخروج قبل مواعيد الانصراف من العمل بدون إذن رسمي أو عذر مقبول	تنبيه خطي	غرامة راتب نصف يوم	غرامة راتب يوم	غرامة راتب يوم	إنذار خطي
3-	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف من العمل	غرامة راتب نصف يوم	غرامة راتب يوم	إنذار خطي	إنذار خطي نهائي	فصل عن العمل
4-	الغياب عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول	تنبيه خطي	غرامة راتب يوم	غرامة راتب يوم ونصف	غرامة راتب يومين	غرامة راتب ثلاثة أيام
5-	التواجد في أماكن غير الأماكن المخصصة لعمله أثناء الدوام	تنبيه خطي	غرامة راتب نصف يوم	غرامة راتب يوم	غرامة راتب يوم ونصف	إنذار خطي
6-	رفض تنفيذ الأنظمة والتعليمات وأوامر صاحب العمل	غرامة راتب يوم	غرامة راتب يومين	إنذار خطي	إنذار خطي نهائي	فصل عن العمل
7-	تعمد عرقلة العمل	غرامة راتب يومين	إنذار خطي	إنذار خطي نهائي	فصل عن العمل	فصل عن العمل
8-	القيام بعمل خارج حدود اختصاصه وواجباته	غرامة راتب يوم	غرامة راتب يومين	غرامة راتب ثلاثة أيام	إنذار خطي	إنذار خطي نهائي
9-	إساءة استعمال الأجهزة والأدوات عن قصد أو إهمال أو استخدامها لأغراض شخصية تلحق الضرر بالعمل	غرامة راتب يوم	غرامة راتب يومين	إنذار خطي	إنذار خطي نهائي	فصل عن العمل
10-	الادعاء الكاذب بالمرض ورفض الكشف الطبي بواسطة الطبيب المعتمد	غرامة راتب يوم	غرامة راتب يومين	إنذار خطي	إنذار خطي نهائي	فصل عن العمل

من خلال هذا النموذج للائحة الجزاءات التي اقْتَرَحَتها غرفة صناعة عمّان؛ يمكننا استخلاص خمسة أخطاء تتعلّق بمواعيد العمل؛ وهي :

- . **التأخر عن مواعيد الحضور عن الدوام خمسة عشر دقيقة فأكثر بدون عذر مقبول لثلاث مرات فأكثر خلال الشهر الواحد.**
- . **الخروج قبل مواعيد الانصراف من العمل بدون إذن رسمي أو عذر مقبول.**
- . **التلاعب في إثبات الحضور والانصراف من العمل.**
- . **الغياب عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول.**
- . **التواجد في أماكن غير الأماكن المخصصة للعمال أثناء الدوام.**

لا ريب أنّ هذه الأخطاء التأديبية جاءت لتتناسب وطبيعة منشأة مّا؛ ويمكن أن تزيد أو تنقص في منشآت أخرى، وقد وضعت عقوبة التنبيه الكتابي كأدنى عقوبة؛ وأقصاها الفصل من العمل دون إشعار؛ وهنا تبرُزُ السلطة التقديرية لصاحب العمل التي لها الحرية في توقيع الجزاء أو الامتناع عن ذلك؛ كما يمكنها معاقبة عامل والعفو عن آخر، هذا ما يطرح جدلاً في فلسفة التأديب بين الفاعلية والضمان كما سنرى لاحقًا [1].

2. الأخطاء المتعلّقة بأداء العمل

من خلال نص المادتين " 19 و 28 " من قانون العمل؛ نحاول أن نوجِز الأخطاء التي يرتكبها العامل وتتعلّق بأداء العمل، وكلّ ما يخُصُّ الجانب الفنّي والتقني في منشأة العمل، لأن المشرع العمّالي تناول أخطاء العامل الموجبة للتأديب بصفة مُجملة.

---

[1]. من المهم الإشارة إلى أنّ تحديد فحوى ومضامين التزامات العامل لا يتم من خلال قانون العمل وحده؛ أو القانون المدني بمفرده، بل من خلال القانونين معًا؛ بدليل وجود بعض الأحكام والقواعد المتعلقة بالتزامات الطرفين في أحد القانونين دون الآخر، وهذا ما يُبَرِّرُ عدم التزامنا بقانون العمل وحده لاستخلاص واجبات العامل التي تشكل خطأً تأديبياً في حالة مخالفتها، بل يتأتّى ذلك من خلال المزج بين نصوص القانون المدني وقانون العمل وبعض اللوائح النظامية، وما اقترحه الفقه الذي لم يستقر على تعداد ثابت لأخطاء العامل التأديبية .

أ. **إذا أدّى العامل أعمالاً للغير ولو في غير أوقات العمل الرسمية؛ بدون إذْن من الوزير أو من ينوبه:** بحيث يؤثر ذلك على أعمال مهنته الأصلية أو على سمعة الوظيفة أو مردودية الإنتاج فيها، وهنا تنص المادة " 816 " من القانون المدني أنّه : " لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر **ولا أن يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل وإلاّ جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمل لديه** " [1].

و وَطَرُ ذلك يتمثل في ضمان أداء العامل لعمله على أكمل وجه؛ فانشغاله بعمل آخر قد يؤثر على طاقته وقدرته على العمل المتفق عليه؛ هذا فضلاً عن أنّ حظر عمل العامل لدى الغير يسهم في توفير فرص عمل [2] .

ب. **إذا لم يقم العامل بأداء العمل بنفسه وشخصيًّا:** لأن صاحب العمل لم يتعاقد مع العامل إلاّ لثقته في مهاراته و إمكاناته و أمانته [3]، أو لِما يتّصف به من صفات أخرى تجعله مناسباً لتلك المهام التي يتطلبها عقد الشغل، كما أنّ جميع آثار العقد من أجرٍ؛ وجودة إنتاج ... تُبنى على أساس نوعية العامل وجودة تأديته، ومن ثمّ فإنه لا يجوز للعامل تكليف غيره للقيام بالعمل الموكل إليه؛ إذ يجب عليه أداؤه بنفسه [4].

---

[1]. نستغرب لِمَ المشرع لم ينص في قانون العمل على ضرورة منع العامل من العمل لدى صاحب عمل آخر، ونعتقد أنّ مثل هذه الالتزامات الواجبة على العامل كان على المشرع وضع قاعدة لها في قانون العمل وليس في القانون المدني، لأنها تتعلق بأحد أهم محاور عقد العمل وهي واجبات العامل (رغم أنّه كان قريباً من ذلك في المادة " 27 " من قانون العمل). مثل ما فعل عديد الشّرّاع ، على غرار المشرع السعودي في المادة " 1/39 " من نظام العمل السعودي الجديد الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23هـ بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (219) وتاريخ 1426/8/22هـ. وكذلك المادة " 50 " من قانون العمل المصري رقم " 12 " لسنة " 2003 " وتقول: " لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدّة الإجازة، أو يسترد ما أدّاه من أجر عنها؛ إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي ". نلاحظ هنا أن المشرع المصري اجتهد بأن حدّد الخطأ ووضع له الجزاء المناسب وبدقة، ثم ألزم أيضاً صاحب العمل بأن يلتزم بحدود الجزاء التأديبي، وهذا تعمق مفيد من المشرع حين قيّد سلطة صاحب العمل التأديبية .

[2]. هيثم حامد المصاروة ، مرجع سابق ، 152 .

[3]. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 146 .

[4]. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 30 وما بعدها .

وفي حالة وفاة العامل أو فقده لأهليته، هنا ينتهي العقد ولا يحقّ لورثته من بعده القيام بذلك العمل، كما لا يحق لصاحب العمل طلب ذلك منهم [1]. لكن الاستثناء الوحيد هنا هو في حالة إذا اتفق الطرفان على السماح للعامل بالاستعانة بغيره للقيام بالعمل المكلّف به، مثل حارس المنشأة الذي يُجيز له رئيسه بموجب اتفاق بينهما أن يحلّ غيره مكانه لحراسة المنشأة أثناء فترة العطلة أو الإجازة وغيرهما [2].

ت. إذا لم يقم العامل بتأدية العمل المتّفق عليه: [3] وفي ذلك تنص المادة " 28 / ب " من قانون العمل أنه : " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا لم يقم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل " [4]، يتوجّب على العامل القيام بأداء العمل المتفق عليه كما جاء في مجلس العقد؛ فإذا لم يحدّد نوع العمل في العقد وكان قابلاً للتعيين؛ التزم العامل بأدائه بعد تعيينه [5]، وعلى هذا الأساس لا يجوز للعامل أن يغيّر عمله بإرادته المنفردة؛ بل يلزم لذلك موافقة صاحب العمل، ويقابل هذا الالتزام؛ إلزام صاحب العمل بأن لا يُكلّف العامل بأداء عمل يختلف اختلافاً بيّنًا عن العمل المتفق عليه بدايةً إلاّ برضائه، وهذا امتثالاً للقواعد العامة التي تقضي بعدم جواز تعديل العقد بالإرادة المنفردة من قِبل أي طرف [6] .

لا ريب أن امتناع العامل عن أداء عمله بما يُؤدّي إلى عزوف العملاء والزبائن أو يؤدي إلى نقص الإنتاج أو خلل فيه؛ يُعتبر خطأً من العامل يوجب التأديب، لكن من خلال

---

[1]. هيثم حامد المصاروة ، المرجع السابق ، ص 148 .

[2]. وسند هذا الإلزام هو نص المادة " 19/أ " من قانون العمل الأردني ، ونص المادة " 1/814 " من القانون المدني الأردني.

[3]. سليمان الطماوي ، الجريمة التأديبية ، مرجع سابق ، ص 105 .

[4]. وفي نفس الالتزام تنص المادة " 814 / 3 " من القانون المدني الأردني أنه : " يجب على العامل أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يُخالف القانون والآداب " .

[5]. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، المرجع السابق ، ص 145 .

[6]. هيثم حامد المصاروة ، المرجع السابق ، ص 148 .

المواد التي نظمت ذلك نلاحظ أن المشرع منَح سلطات واسعة لصاحب العمل لكي يتخذ الإجراء التأديبي الذي يراه مناسباً وَمَصَالِحَ المنشأة لَا وَحَجْمَ الخطأ، خاصة أنّ المادة " 28 " من قانون العمل أعطت لصاحب العمل حقّ فصل العامل من دون توجيه إشعار له؛ وهي أقصى عقوبات التأديب في حالة لم يقم العامل بالوفاء بالتزاماته العقدية؛ لكن عبارة الالتزامات العقدية تخلو من التحديد والدقة والوضوح، فما هي حدود السلوك الذي يمثل إخلالاً بالالتزامات التعاقدية ؟ وخاصة في العقد غير المحدّد المدّة، كما لديّ شِبهُ تحفّظ حول فصل العامل الذي أُدينَ بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة، لأن في ذلك تسرّع نحو فصل العامل الذي آتَى سلوكاً لا يتعلّق بالمنشأة ولا يمتّ لها بصلة، بل يمكن أن يكون من أكثر العمال خدمة لها؛ فنتصوّر إنذاراً خطّياً يكفي لردعه وحثِّهِ على المحافظة على سمعة المنشأة والعملاء، لا فصله وإقصاؤه مباشرة، خاصةً إذا تؤثر جنحته الجنائية في مصلحة المنشأة وحسن سيرها .

ث. **إذا لم يبذل العامل عناية الشخص المعتاد الطبيعي في أداء عمله:** كأن يتراخَى في تنفيذ أوامر صاحب العمل أو يتقاعس في ذلك بما يُسبِّب أضرار بالمنشأة، فقد أوجب المشرع على العامل بذل قدر من العناية التي يبذلها العامل العادي، وقد أكّدت على ذلك المادة " 814 / 1 " من القانون المدني، والمادة " 19 / أ " من قانون العمل، لكن يجوز الاتفاق بين الطرفين على أن يبذل العامل عناية أكبر من عناية الرجل المعتاد؛ كما يجوز التراضي على ما هو دون ذلك أيضاً حسب اتفاق الطرفين. لقد سبق أن اقترحنا [1] في هذه المادة؛ أنّه على المشرع أن يشترط في مجهود العامل بأن يبذل عناية الشخص الحريص عِوَض الرجل العادي، فهو لم يقم بتعريف الرجل العادي ولم يضع معياراً من خلاله نحكم

[1]. أنظر في ذلك الصفحة رقم " 50 " من هذا البحث .

على تصرف العامل؛ لكن صِفة الحِرص تحسم الجدل وتضعنا أمام معيار واضح قوامه " نسبة الإهمال وحسن نية العامل " التي يسهل على القاضي اكتشافها وعلى خبرائه الوقوف عليها .

3. الأخطاء المتعلقة بنظام العمل

تنص المادة " 28 / د " من قانون العمل أنّه : " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا خالف النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابةً مرّتين "، من خلال هذا النص يتبيّن أن المشرع منح لصاحب العمل حق فصل العامل الذي رفض تنفيذ تعليماته وأوامره المتعلقة بالمنشأة؛ واتّباع شروط العمل المنصوص عليها في النظام الداخلي بموجب المادة " 55 " من قانون العمل الجديد التي توجب على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته؛ يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتّخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل، ويخضع هذا النظام لتصديق وزير العمل، فهذا النظام يساعد كثيراً رؤساء العمل في التحكم الجيد بالمنشأة وتبصير العامل بالواجبات والمحظورات؛ ما يُقلّل نسبة ارتكابه للأخطاء التأديبية بعد انتفاء الجهالة .

لكن ماذا عن المنشأة التي لم يبلغ عدد العمال فيها هذا النصاب ؟ كيف نضمن حق العامل في ظل غياب نظام داخلي يوجِّهُهُم ويساعدهم في معرفة الحقوق والواجبات، خاصة وأنّ معظم المنشآت تقِل عن عشرة عمّال. هل تكفي سلطة صاحب العمل وحدها لإضفاء الشرعية ، وضمان حقوق العامل ؟ الذي غالباً ما يكون مستعدًّا لقبول قرارات رئيسه حتّى ولو أضرّت بحقوقه؛ فالتعسف في استعمال سلطة التأديب وارد جدًّا من قِبل صاحب العمل. قد يَرُدُّ البعض قائلاً أنّ سلطة صاحب العمل عند غياب النظام الداخلي هي مقيّدة بالرقابة القضائية. هذا ما سنتطرّق إليه

في الفصل الثاني من هذا البحث، وشرح مدى توفيق الرقابة القضائية في ضبط ومراقبة قرارات صاحب العمل.

ما استوقفنا هنا أن المشرع اشترط على صاحب العمل قبل فصله للعامل المخالف لتعليماته أن يوجّه له إنذاراً مكتوباً مرّتين قبل فصله؛ أي يجب أن يسبِق الفصل إنذارين في مناسبتين مختلفتين [1]، وهذه إحدى أهم أوجه فلسفة التأديب التي كرّسها المشرع؛ وفحواها تأديب العامل حتى يكون على بيّنة من أمره، لأنّ فصل العامل من أوّل تصرّف ليس من شأن ذلك زجره وردعه، مثلما رأينا آنفًا في العامل المُدان بحكم قضائي، فمن خلال إعطاء فرصة للعامل المُخلّ بالنظام الداخلي نكون قد كرّسنا مبدأ الفاعلية في فلسفة التأديب، فَكُلُّنا نستحق فرصة من أجل التدارك والتّوبة .

بعد تناولنا لأهم الأخطاء التي يُسأل عنها العامل، وهي مخالفة النظام الداخلي للمنشأة، سواءً المدوّن في لائحة تنظم المنشأة؛ أو المتفق به شفاهةً وعرفاً مع صاحب العمل، وقصدَ إحاطة حِلمنا بماهية الأخطاء النظامية للعامل، والتفرقة بينها وبين باقي المخالفات الأخرى؛ نقترح ذكر مجموعة منها **على سبيل المثال**، قصد تكوين معيار بسيط لدى القارئ حول كُنْهِهَا واكتشاف المركز القانوني للعامل فيها؛ وبالتالي قياس مدى استغراقه في الفعل، منطلقين في ذلك من المادتين " 19 و 28 / د " من قانون العمل، وفيما يلي بعض هذه المخالفات النظامية للعامل:

---

[1]. وقد جاء في قرار محكمة التمييز، رقم " 1998/1947 " (يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا خالف النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين وذلك وفقا للمادة (28/د) من قانون العمل، وعليه وحيث أنّ المميزة وهي " الشركة العربية الدولية لصناعة الزيوت والأغذية ذات المسؤولية المحدودة " لم تتقيّد بشرط الإنذار الكتابي المُسبق لمرّتين قبل فصلها للمميز ضدّه فإنّ قيامها بإنهاء خدماته لسوء سلوكه وعدم تقيّده والتزامه بالتعليمات الإدارية المتبعة والمُعلن عنها لجميع الموظفين العاملين لديها لا يتفق وأحكام المادة المذكورة أعلاه ويكون بالتالي مخالفاً للقانون) ، قرار محكمة التمييز الأردنية رقم " 1998 / 1947 " ، الموقع الالكتروني : " http://www.lawjo.net " ، تاريخ آخر اطلاع : 2013/10/21 .

أ. عدم تنفيذ ما يصدر إلى العامل من تعليمات بدقّة وأمانة في حدود القوانين واللوائح والنُّظُم الصادرة من صاحب العمل.

نجد أنّ مثل هذا النوع من المخالفات التأديبية عقوبتها غرامة يوم ، ثمّ غرامة ، يومين ، ثم إنذار خطي أوّل ، ثمّ إنذار خطّي ثانٍ ، وأخيراً فصل من العمل دون إشعار. وهذا ما أخذت به اللائحة النظامية لغرفة صناعة عمّان، وفي رأينا تسبيق الإنذارين الخطيين بغرامة يوم ثُمَّ يومين هي مبادرة ناجعة من صاحب العمل لتحقيق أهمّ مبادئ التأديب وهي الزجر قبل الجبر والذهاب بفلسفة التأديب إلى أبعد حدٍّ ممكن نحو تقويم العامل المخطئ وردعه لا تهميشه ونفيه، هذا ما يعود بالنفع الكبير لمصالح قطاع العمل عامة .

ب. تعمُّد عرقلة العمل؛ وحسن سير المنشأة على الوجه الطبيعي [1].

يمكن أن يحدث ذلك من خلال إدخال منشورات أو مطبوعات وتوزيعها دون إذن من جهة الاختصاص؛ بغض النظر عن محتوياتها، أو إعطاء بيانات أو لصق إعلانات على الجدران دون إذن من المختص في المنشأة، وكذلك جمع نقود وإعانات أو قبول هبات وهدايا دون إذن، فكلّ هذه التصرفات من شأنها المساس باستقرار المنشأة وتهديد استمرار عمل وسائل الإنتاج فيها على النحو الطبيعي؛ ما يُعتبر مخالفة للنظام الداخلي يستوجب المُساءلة والتأديب من طرف صاحب العمل، لكن من جهة أخرى نتمنّى في صاحب العمل أن لاّ يقوم بالتصرفات التي تُجبر العامل على الإتيان بمثل هذه التجاوزات؛ فنكون أمام فصل تعسفي غير مباشر، وذلك من خلال توفير الجو الملائم للعمل وضمان حقوق العمّال، وجميع شروط الراحة والسّلامة في العمل التي أقرّها القانون.

---

[1]. للمزيد أكثر أنظر في ذلك ، سليمان الطماوي ، الجريمة التأديبية ، مرجع سابق ، ص105 . كذلك سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، عمّان ، 2004 ، ص 275 وما بعدها .

ت. عدم خضوع العامل للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضيها طبيعة العمل، قصد التحقق من خلوّه من الأمراض المهنية.

نظّمت هذا الالتزام المادة " 19 / د " من قانون العمل، حيث ألزمت على العامل الخضوع للفحوصات الطبية التي تستوجبها وظيفته، قصد التأكد من كفاءته الصحية أثناء العمل أو قبله حسب أوامر صاحب العمل، الذي يرمي من خلال ذلك إلى الاستفادة المثلى من جهود العامل الفكرية والعضلية، لكن المشرع لم يحسم الأمر حول من يتحمّل مصاريف وتكاليف علاج العامل إذا مرض أثناء تأديته لوظيفته، خاصة إذا انجرّت عنه نفقات باهظة، ونقصد هنا بالمرض العرضي وليس المرض الحاصل بمناسبة العمل والذي يتحمّل نفقاته صاحب العمل عملاً بالمادة " 88 " من قانون العمل .

ث. إفشاء أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، وعدم المحافظة عليها.

وذلك بالكشف عن أسرار وخبايا النشاط الذي تعتمد عليه المنشأة؛ ولو بعد انقضاء عقد العمل، فالعامل يكون قد ارتكب خطأً تأديبيًا نظامياً يستوجب التأديب إذا كشف عن الأمور التي اطّلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها؛ أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، وخاصة إذا تعلّقت هذه الأسرار بوسائل الأمن الداخلي و الخارجي للمنشأة مثل : الكشف عن مكان تواجد كاميرات المراقبة، أو الكشف عن أسرار وخبايا المَنتوج، فكل هذه التصرفات من شأنها المساس بقيمة المنشأة وسمعتها من قريب أو من بعيد .

ج. منافسة صاحب العمل بما يؤدّي إلى الإضرار بمصالحه.

من الجدير التنويه أنّ إلزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل لم يخصّه المشرع الأردني بأي تنظيم في قانون العمل ولا في أي نظام عمّالي آخر، بل اكتفى بنظْمِه في القانون المدني من خلال المادتين " 818 و 819 ". تنصّ المادة " 818 / 1" قائلة : " إذا كان العامل يقوم بعمل

يسمح له بالاطّلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتّفقا على ألّا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد ". كما تقضي المادة " 819 " ما يلي : " إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضمينا مبالغا فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح ". يتضح من خلال المادتين أن العامل مُلزم بعدم منافسة رئيسه بعد انتهاء عقد العمل، لأن منافسة العامل أثناء سريان العقد تمّ الفصل فيها بإجبار العامل بالتفرغ كلّية لعمله، وكذلك إلزامه بالمحافظة على أسرار المنشأة، كما أنّ ذلك يتعارض ومبدأ حسن النية الذي يفرضه العقد على طرفيه. لكن هذا الإلزام تحفّه شروط وجب على الطرفين التقيُّد بها حفاظاً على حرية العامل في تطوير نفسه والاستفادة من خبراته من جهة، ومن جهة أخرى ضمان السريّة والاستقرار في منشأة صاحب العمل، وهذه الشروط كما يلي :

- . ضرورة وجود مصلحة مشروعة لرب العمل عند اشتراطه عدم المنافسة، وهذا في حالة اطلاع العامل على أسرار المنشأة.
- . أن يقتصر شرط المنع من المنافسة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل. أي أن يكون المنع من المنافسة نسبيٌّ .
- . أن لا يكون الاتفاق بعدم المنافسة مقترن بشرط جزائي مبالغ فيه. لأنّ اقتران الاتفاق بعدم المنافسة بشرط جزائي كبير يُعَدُّ وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل، كأن يشترط على العامل دفع تعويض ضخم لصاحب العمل في حالة منافسته لهذا الأخير ما، يجعله عاجزا على الدفع وبالتالي يخضع للبقاء تحت يد رئيسه، ونعتقد أنّ

المشرع في ذلك اشترط إبطال الشرط كاملاً وليس فقط تخفيضه، لكن نتساءل لماذا لم يشترط المشرع شرط الكتابة في هذا الاتفاق [1].

ح. إهمال سلامة و حفظ العتاد المُسلّم إليه لتأدية العمل.

لقد نصّ المشرع بوضوح على هذا الإلزام في المادة " 19 / ج " من قانون العمل قائلاً : " على العامل الحرص على حفظ الأشياء المسلّمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله ". وكذلك في القانون المدني من خلال المادتين " 814 / 4 " والمادة " 817 " . يغدو ظاهرًا أنّ هذا الإلزام ما هو إلاّ تطبيق لمبدأ حسن النية، ويُلاحظُ أنّه التزام ببذل عناية وليس تحقيق نتيجة أو غاية، من هنا ينصرف ذهننا إلى القول دون تملّصٍ أن مثل هذا الإلزام يعطي مجالا أوسع للسلطة التأديبية لصاحب العمل في تقدير مدى حِرص العامل في المحافظة على عتاد الشغل، فبين مبررات السلطة التقديرية لصاحب العمل؛ و قرارات السلطة التقديرية للقاضي كلام هام يأت في قادم البحث . نكتفي بهذه الأخطاء الواردة على سبيل المثال قصد تفادي الخروج عن أهداف البحث، وللمزيد منها بشرح أوفى وأعمق؛ نشير إلى وجود عدد لا بأس به من المصادر[2]؛ التي يمكن الاعتماد عليها للتعمُّق في واجبات والتزامات العامل؛ التي إن خالفها كان عرضة للتأديب والمساءلة من طرف رئيسه أو من يمثّله .

---

[1]. أنظر في ذلك سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 262 وما بعدها . ما أستغربه في المشرع العمالي عدم النص على مثل هذا الإلزام المهم في قانون العمل والتفصيل فيه أكثر على غرار المشرع المصري في المادة " 57 / ب " من قانون العمل رقم " 12 لسنة 2003 " قائلاً : " يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية : العمل للغير سواءً بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل حسن أداؤه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يُمَكِّن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة **أو منافسة صاحب العمل** ". كما اعتبر المشرع المصري أنّ منافسة العامل لرئيسه يعتبر خطأً جسيماً يوجب **الفصل!** وهذا في المادة " 69 " من قانون العمل المصري .

[2]. للمزيد أنظر : هيثم حامد المصاروة ، مرجع سابق ، ص 157 وما بعدها . سيد محمود رمضان ، نفس المرجع ، ص 262 . أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 157 وما بعدها . غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، عمّان ، 2011 ، ص 129 .

4. الأخطاء المتعلقة بالسلوك.

لم يُخصّص المشرع العمّالي للأفعال المسلكية نصًّا واضحًا في قانون العمل، لكن يمكن استخلاص عدّة مواطن للأخطاء السلوكية التي على العامل عدم الإتيان بها تجنُّبًا للفصل الخالي من الإشعار؛ وهذا من خلال المادة " 28 / أ / ح / ط " من قانون العمل؛ وهي كما يلي :

أ. إذا انتحل العامل شخصيةَ أو هويةَ غيره .

ما يُلاحظ على هذه الحالة أنها اشتملت على أفعال تشكل جرائم يعاقب عليها قانون العقوبات الأردني، وذلك في نص المادة " 202 / 1 / أ " من قانون العقوبات رقم " 16 / 1960 " وتقول : " يُعاقب بالحبس من شهر إلى سنة كلّ من : أ/ انتحل شخصية موظف في الخدمة العامة مدنية كانت أو عسكرية في مناسبة كان فيها ذلك الموظف مكلّفاً بالقيام بفعل أو بالحضور إلى مكان بحكم وظيفته . أو . ب/ تظاهر دون حق بأنه موظف في الخدمة العامة مدنية كانت أو عسكرية وادّعى أنّ من حقه أن يقوم بأي فعل من الأفعال أو يحضر إلى مكان من الأمكنة لأجل القيام بأي فعل بحكم وظيفته ". رغم هذا النص، إلاّ أنه لا يشترط صدور حكم الإدانة من المحكمة ليقوم صاحب العمل بفصل العامل بالاستناد إلى هذه الحالة.

واشتملت هذه الحالة على قيدٍ يصبُّ في مصلحة العامل، وهو أن تكون نية العامل من انتحال الشخصية أو تقديم الوثائق المزورة قد انصرفت إلى تحقيق منفعة لنفسه أو إلحاق الضرر بغيره [1]، فإذا فعل العامل ذلك دون توافر هذه النية فليس لصاحب العمل أن يفصله، ويكفي في ذلك توافر النية دون تحقق النتيجة. كما يشترط القانون على صاحب العمل قبل أن يُقدم على اتخاذ قراره بالفصل استنادًا لهذه الحالة، أن يُجري تحقيقاً في الحادثة، وأن تتاح للعامل فرص الدفاع عن

[1]. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل ، المطبعة العربية الحديثة ، القاهرة ، 1979 ، ص 39 .

نفسه من خلال سماع أقواله وإبداء دُفعاته، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على عقوبة الفصل [1].
كما و تدخل في نفس سياق المخالفة إذا قدّم العامل شهادات أو وثائق مزوّرة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره، شريطة وجود منفعة من وراء ذلك التصرف، وإلاّ لا تُعدُّ خطأً تأديبياً لأنّ سبب تصرفه مشروع وغير مخالف لنظام المنشأة عملاً بالمادة " 165 " من القانون المدني القائلة : " 1. السبب هو الغرض المباشر المقصود من العقد. وتُضيف 2. ويجب أن يكون موجوداً وصحيحاً ومباحاً غير مخالف للنظام العام والآداب " .

ب. إذا وُجِدَ العامل أثناء العمل في حالة سُكْر بيِّن، أو متأثراً بمخدر أو مؤثر عقلي تعاطاه، أو ارتكب عملاً مُخلاً بالآداب العامة في مكان العمل .

هذا ما نصت عليه المادة " 28 / ح " من قانون العمل؛ من أنّه إذا وُجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بيّن، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثّر عقلي أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل؛ فإنّ لصاحب العمل فصله فوراً ودون إشعار بذلك، طبعاً مع مراعاة إجراءات التحقيق وإفساح المجال المكاني والزمني للعامل قصد إبداء دفوعاته للدفاع عن براءته، كأن يكون تناوله للمواد المخدرة أو المسكرة بوصفة طبّية أو بطريق الخطأ غير المتعمّد " بحسن نية " ممّا يشكل عذراً مشروعاً، أو كأن يكون قد تناول هذه المواد مُكرهاً لا مُخيَّراً [2]، طبقاً للقواعد العامة التي لا تُحمّل مُكرهاً المسؤولية، ولقاضي الموضوع أن يقرر – حسب ادعاءات

---

[1]. وقد جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2007/485 " حددت المادة 28 من قانون العمل رقم 16 لسنة 1996 ، الحالات التي تجيز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بدون إشعار ويعتبر فصله مبرراً ولا يحق له المطالبة ببدل الفصل التعسفي وبدل الإشعار وهي محددة حصراً. فإذا لم يقدم المميز ضده (المدعي) عند تعيينه موظفاً لدى المدعى عليها ولم يدعي انه مهندس ولم يعين بهذه الصفة العلمية وأنّ وُرُودَ كلمة مهندس في بعض الكتب الصادرة عن المدعى عليها هو من صُنعها مما ينبني عليه أن المدعي لم ينتحل صفة مهندس ولم تكن هذه الصفة محل اعتبار بكتاب التعيين، يُضاف إلى ذلك أن المدعي لم تصدر عنه أي عبارات شتم وتحقير لأحد " . وللمزيد أكثر أنظر في ذلك : أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 231 . وكذلك محمد راتب أحمد المغربي ، الفصل التعسفي في ظل قانون العمل الأردني ، بحث منشور في مجلة نقابة المحاميين الأردنيين ، بدون سنة نشر ، ص 03 وما بعدها .

[2]. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 240 .

صاحب العمل ودفوعات العامل المتهم – ما إذا كان هناك سبب مشروع وراء تناول العامل لهذه المواد؛ مستعيناً في ذلك بالخبراء الشرعيين [1].

ت. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول، أو أي عامل، أو أيّ شخص آخر أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير .

فقد نظّمت هذا النوع من الأخطاء المادّة " 28 / ط " من قانون العمل بقولها : " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أيّ عامل أو على أيّ شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير "، فأهم شرط لتَحَقُّقِ هذا الخطأ هو وقوعه أثناء العمل [2]؛ أمّا إذا كان خارج أوقات العمل فيشترط أن يكون ذلك بسبب العمل، وذلك كأن يقوم عامل بالتعدي على آخر بعد انتهاء الدّوام؛ بسبب خلاف حول بضاعة تابعة للمنشأة، كأن يتخاصما من أجل الاستحواذ على منصب مّا في المنشأة، أو حول عدد البضائع التي سلّمها أحدهما للآخر... إذا كان فعل الضرب يستحق عقوبة الفصل لبشاعته واختلافه مع الآداب العامة والأخلاق، فإنّ التحقير يجب الوقوف على موضوعه ونسبة تأثيره على العامل المُعتدى عليه، ولقد اهتمّ قانون العمل بذلك وفرض على صاحب العمل التحقيق مع العامل وسماع أقواله حتى يُتاح له الدفاع عن نفسه، فقد يكون فعل الضرب أو التحقير

---

[1]. حيث أنّ السّكْر المؤثر المقصود من هذه الفقرة؛ يتحدد بنسب معينة لا يمكن تحديدها إلاّ بإجراء تحقيق والاستعانة بالخبرة الطبية التي من شأنها إثبات مدى تأثير تناول العامل للمسكرات على العمل .

– .هذا ما قررت فيه محكمة التمييز الموقرة في قرارها رقم " 2008/339 " وحيث ثابت أن الطاعن هو قائد طائرة وقبل صعوده للطيران أجرى فحصاً طبياً وتبين بالخبرة الفنية أنه كان في حالة سكر بيّن إذ ورد في نتيجة الفحص المخبري بأن النسبة " 33.7 " وان المعدل المقبول هو 5.0 وورد في خانة الملاحظات بأن النسبة كانت عالية بشكل حرج كما تبين نتيجة فحص البول في مستشفى الرشيد أنه يحتوي على مادة " بينزو ديازيبن " بكمية " 458.32 ml/ng" وأن معدل المرجعية أقل من " 40 ml/ng" وهي مادة مهدئة . وحيث أن لجنة الموارد البشرية وبعد إطلاعها على التقارير المخبرية بحق الطاعن وجدت أن ما قام به يشكل خطورة على سلامة الركاب وسلامة الطائرات ". أنظر في ذلك ، محمد راتب أحمد المغربي ، مرجع سابق ، ص 05 .

[2]. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 66 .

الذي قام به العامل في المنشأة أو بمناسبة العمل؛ كان من أجل الدفاع عن نفسه، أو التحقير الذي بدر منه هو نتيجة لردّه على إهانة تلقّاها من العامل الآخر. عموماً فإنّ قانون العمل أمر العامل بأن يتمتّع بأخلاقيات العمل من خلال حسن معاملة الآخرين وعدم تجريحهم أثناء العمل أو بسببه[1].

لكن يتبادر لدينا تساؤل فيما لو قام أحد العمّال بضرب أو تحقير زميله؛ حول موضوع يتعلّق بالعمل؛ وذلك بعد فترة طويلة من نهاية الدّوام وفي مكان بعيد عنه، كأن يحدث ذلك أثناء قضاء إجازة سنوية أو عطلة في رحلة مّا ؟ لأن المشرع لم يُعرّف لنا المقصود الدقيق لمصطلح " أثناء العمل أو بسببه " **خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.**الذي نراه متّسع وفضفاض نوعاً مّا لأنّه يقبل عدّة تفسيرات، وعلّة ذلك أنّه عندما تمّ إخراج التصرف خارج المنشأة أصبح مفتوح الزمان والمكان يقبل عدّة تأويلات، عكس التعدي داخل المنشأة الذي يكون محصوراً من حيث الزمان والمكان، فمن جهتنا نفترض أنّ معاقبة عامل آتى تصرفاً كهذا بعد فترة زمنية طويلة أو في مكان بعيد عن المنشأة، هو من سبيل التدخل في الحياة الشخصية للعامل رغم أنّ الضرب أو التحقير يتعلّق بالمنشأة وبمناسبتها، لأنّ عنصر التقادم في الفعل يفرض نفسه هنا، لكن هذه الفرضية لا تعني بالضرورة صحّتها، ولكنها تضعك أيّها القارئ أمام جدل هام حول مصير العامل عن تصرفه هذا بعد تقادم الفعل من حيث الزمان والمكان .

ث. إدِّعاء العامل كذباً بالمرض؛ ورفض الكشف الطبي بواسطة الطبيب المعتمد .

إنّ ادّعاء العامل المرض من أجل الغياب والتهرّب عن تحمل المسؤولية، يُشكّل مخالفة تأديبية تستحق عقوبة ما بين غرامة يوم كامل إلى حدّ الفصل من العمل دون شعار، وهذا ما أقرّته لائحة تنظيم العمل الخاصة بغرفة صناعة عمّان التي انطلقنا منها كمثال واقعي حول الأخطاء التأديبية للعامل، ونعتقد أنّها عقوبة رادعة في محلّها، لأن غياب العامل وافتعاله مرضاً كسبب لذلك

[1]. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 241 .

الغياب يشكّل إثمين كبيرين، أوّلهما الغياب من دون مبرر؛ وثانيهما الكذب وادّعاء المرض. وقد نصّت المادة " 19 / د " من قانون العمل في واجبات العمل بأن ألزمت العامل الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة؛ التي تتطلّبها طبيعة العمل في المنشأة، وإلاّ عرّض نفسه للمؤاخذة التي تصل إلى حدّ الفصل، طبعاً لا يتأتّى ذلك إلاّ بعد التحقيق معه وسماع أقواله فيما إذا كان مجبراً على ذلك الادّعاء الكاذب أم لا .

المطلب الثاني: أركان الخطأ التأديبي للعمال

لقد اختلف الفقهاء في تحديد أركان[1] الأخطاء التأديبية للعامل بصفة عامة [2]؛ وكان لكل فقيه رأيه الخاص، حيث يرى الأستاذ " سليمان الطماوي " أنّ الخطأ التأديبي يقوم على عنصرين هما العامل والخطأ الإداري [3]. وذهب الأستاذ " ماجد الحلو " إلى أنّ الخطأ التأديبي يقوم على ركنين هما؛ الركن المادي والركن المعنوي. بينما ترى الأستاذة " يسرى حبيب لبيب " أنّ الخطأ التأديبي يقوم على ثلاثة أركان؛ تتمثل في الركن المادي؛ والركن المعنوي؛ والركن الشرعي[4].

مع تَوارِي بعض الآراء عن الساحة القانونية وضعف حُججها؛ بَرز التقسيم الثلاثي لأركان الخطأ التأديبي بقوّة حين اعتبر أنّ تصرّف العامل يُستنتج من خلال توافر رُكنين يتعلّقان بالفعل نفسه (الركن المادي والركن المعنوي)؛ وركن آخر هو (الركن الشرعي) ويتجلّى في مدى تطبيق مبدأ الشرعية على ذلك الفعل كجزاء له. كما ظهر تقسيم آخر رباعي؛ حيث يضيف للأركان الثلاثة السالفة رُكناً جديداً وهو ركن الصفة أو " الركن الشخصي " الذي لا يمكن قيام

---

[1]. والركن هو ما يقوم به الشيء ، وهو جزء داخلٌ في ماهية الشيء . وقد عرفه البعض الأخر أنه " جزءُ الماهية، أنظر في ذلك: " الموقع الالكتروني : " / http://www.anwarcenter.com " ، تاريخ أخر اطلاع : 2013/10/27 .

[2]. ملتقى الموظف الجزائري ، بحث بعنوان " تأديب الموظف العام " ، الموقع الالكتروني : " http://mouwazaf.ahlamontada.com " ، بدون مؤلف ، تاريخ آخر اطلاع : 2013/10/25 .

[3]. سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص 41 .

[4]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 123 .

المخالفات التأديبية بدونه، وهو شرط لازم في الأخطاء التأديبية دون سواها في الجرائم الأخرى جنائية كانت أم مدنية، فلا بد أن يقع الفعل المكوّن للمخالفة من قِبل أحد العاملين المرتبطين بجهة الإدارة برابطةٍ وظيفيَّةٍ. لكن ما نعيب في هذا التقسيم الرباعي؛ أنّه فَتَقَ مابين الصفة والموصوف، أي بين العامل محلّ المؤاخذ وبين تصرف هذا الأخير، حين اكتفى بذكر الصفة وتغاضى عن الموصوف، فهما رتقٌ لا يمكن فتقهما؛ لذلك نُساند التقسيم الذي اقترحه الأستاذ " سليمان الطماوي " حين بَنى ظاهرة التأديب على أساس ضرورة وجود عامل وهو الموصوف؛ ثمّ وجود تصرّف أو حركة وهي الصفة التي تتمثل في الفكرة التي لا يمكن امتلاكها أو نسبتها لأحد لأنها حرّة موجودة منذ الأزل، ولكن يُمكن الإتيان بها وبلورتها في نشاط مّا مثل ظاهرة العمل، من هنا يغدو مهمّا التفرقة بين الصفة والموصوف لكي نُشخِّص الجانب الذي نحمّله المسؤولية هل هو الصفة " الفعل و الخطأ " أم هو الموصوف " العامل المتّهم " ؟ طبعًا نجيب هنا بالقول أنّ الموصوف هو الذي يتحمّل المسؤولية لأنه يملك عنصر الحركة والاختيار في تصرّفه؛ عكس الصّفة التي تبقى جامدة تحتاج لمن يستعملها سواءً بالتعمّد؛ أو الإهمال؛ أو بحسن نية، فهي ثابتة تتغيّر حسب فعل العامل.

لا ريب أنّ التقسيم الثلاثي هو الأكثر شمولاً واحتواءً لأركان الخطأ التأديبي؛ حيث نقترح التفصيل فيه لكي تتّضح صورة واضحة لدى القارئ عن الخطأ التأديبي وكيفية التفرقة بينه وبين باقي المخالفات التي توجب المؤاخذة " جنائيًّا؛ مدنيًّا؛ خلقيًّا[1] "، لذلك نتناول في الفرع الأوّل من هذا

[1]. من المهم التفرقة بين المسؤولية الخلقية والمسؤولية التأديبية للعامل، فهذه الأخيرة يتم تحريكها من قِبل صاحب العمل ضدّ العامل المُخلّ بالتزام ألزم نفسه به في عقد العمل، أمّا المسؤولية الخلقية فهي التي تكون بين العامل ونفسه، حيث أن ضميره هو الذي يؤاخذهُ إن كان مُلحداً، وبين نفسه وربّه إن كان مؤمناً، وما يهمنا هنا هي المسؤولية التأديبية للعامل تجاه أخطائه وتصرفاته القَلِقة .

المطلب **الركن المادّي للخطأ التأديبي للعامل**؛ ثُمّ في الفرع الثاني نُخصّصه **للركن المعنوي**؛ وأخيراً **الركن الشرعي للخطأ التأديبي** كفرع ثالث .

الفرع الأوّل : الركن المادي للخطأ التأديبي للعامل

كما يُطلق عليه أيضاً تسمية " الركن الموضوعي "؛ فهو ذلك المظهر الخارجي الملموس لتصرف العامل من خلال حركاته المادية التي يستعين فيها بجهده الفكري والعضلي للقيام بها، وتتمثّل هذه الماديات في الفعل الإيجابي كالاعتداء بالضرب على صاحب العمل أو الزملاء؛ أو الفعل السلبي كالامتناع عن أداء عمل يفرضه عليه العقد والاتفاق أو القانون [1]. وهو أهمّ ركن في دراسة الخطأ التأديبي عموماً، إذ أنّه صلب موضوع الخطأ [2]، ويغدو من المسلّم به أنّ لا قيام لجريمة ولا جنحة ولا مخالفة تأديبية كانت أو جنائية أو مدنية أو خلقية إلاّ بتوافر الركن المادي فيها، وسواءً تعلّق الخطأ بمسلك سلبي أو إيجابي [3]. كما وَتَرِدُ عدّة استثناءات على الركن المادي للخطأ التأديبي، وقصد تمكين القارئ من التعرف على هذه الاستثناءات ومتى نكون بالضبط أمام ركن مادي جدير بالاعتبار نُوجزها كما يلي :

أ. لكي يكون فعل العامل موجِباً للمساءلة التأديبية؛ يجب أن يكون محدّداً وثابتاً؛ فلا قيام للركن المادي في تصرف العامل استناداً للظنّ أو الشائعات، فالاتهامات العامة أو النعوت المرسلة والإيحائية لا تعتبر مكونة لهذا الركن الهام [4]، الذي يُلزم صاحب العمل وقبل توجيه التهمة للعامل أن يتأكّد من مصادره وإلاّ اعتُبر ذلك اتهاماً باطلاً .

---

[1]. منصور إبراهيم العتوم ، مرجع سابق ، ص 88.

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 163 .

[3]. محمد عصفور ، الحد الفاصل بين التأديب والتجريم ، مرجع سابق ، ص 35 .

[4]. مازن ليلو راضي ، طاعة الرؤساء وحدودها ، دار قنديل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمّان ، 2007 ، ص 128 .

ب. إنّ مجرّد التفكير في القيام بعمل مخالف لنظام العمل، لا يُشكّل ركناً مادياً كاملاً للمخالفة التأديبية، فأساس قيام الركن المادّي هو المظهر أو الدعامة الخارجة الحسية والتي – كما سبق القول – أنّها تتطلّب جُهدًا فكرياً وعضلياً يُؤدّي إلى تغيّر واضحٍ في الشيء محل المساءلة .

ت. إنّ الأعمال التحضيرية تَلي مرحلة التفكير ؛ وتتمثّل في إعداد وسائل تنفيذ المخالفة وبَلورتها في الواقع والاستغراق فيها كشراء أدوات تنفيذ المخالفة؛ فهي لا تكفي لتشكيل الجانب المادّي للخطأ التأديبي الموجب للمؤاخذة، ولنفترض مثالاً لذلك كأن يقوم عامل – يحمل خلفيّة سيّئة ضدّ رئيسه – بالتحضير والتخطيط من أجل إحراق المنشأة العمالية أو تخريبها؛ وذلك من خلال مخطّطات كتبها وأدوات أعدّها لذلك؛ مُستودِعاً كلّ ذلك فيما بينه وبين نفسه، فإنَّه لا تثريب على ذلك العامل فيما يجوب أغوار خُلدِه؛ ما دام لم يتّخذ من المظاهر الخارجية ما قد تصل إليه يدُ القانون، عملاً بالقاعدة الجنائية التي نصّ عليها المشرع الأردني في المادة " 69 " من قانون العقوبات بقوله: " لا يُعتبر شروعاً في الجريمة مجرّد العزم على ارتكابها ولا الأعمال التحضيرية وكل من شرع في فعل ورجع باختيارهِ عن أفعال الجُرم الإجرائية لا يُعاقب إلاّ على الفعل أو الأفعال التي اقترفها إذا كانت تُشكّل في حدّ ذاتها جريمة ". ولكن ماذا لو بَدَأَ العامل في التحضير للإضرار بالمنشأة؛ فتمَّ منعه من طرف زميل له، فهل يُسألُ على ذلك أم لا ؟ في الحقيقة أنّ النصّ أعلاه يؤاخذ العمال في هذه الحالة رغم عدم صدور أيّ تصرف من العامل، وما طرحنا لهذه الجزئية إلاّ لنُبَيّن مدى سلطة صاحب العمل في تحديد عقوبة العامل الذي تمّ إيقافه من قِبل زميله عن ارتكاب مخالفة سواءً بالنصح والإقناع؛ أو بالقوّة، ولَكَ أيّها القارئ أن

تفترض أوضاعاً وتوقعات لِمبرِّرات السلطة التقديرية لصاحب العمل في تقدير عقوبة شروع العامل في ارتكاب الخطأ أو الجريمة الموقوفة [1] .

من المهم جداً التنويه هنا وبعد ذكر شروط قيام الركن المادي للخطأ التأديبي، أنّ العامل إذا كان تصرفه ينطَوي على الحالتين الأولى والثانية أعلاه (حالة قيام الخطأ التأديبي على أساس شائعات و إيحاءات، أو قيام الركن المادي على أساس تفكير داخلي) فإنّ ذلك لا يُكوّن الركن المادي للخطأ التأديبي ولا يستحقّ المؤاخذة. ولو تعلّق الأمر بالأعمال التحضيرية (الحالة الثالثة)؛ فإنّ الركن المادّي أيضاً لا يقوم؛ إلاّ إذا كانت تلك الأعمال بذاتها تشكّل جريمة مستقلّة. لكن حالة البدء في تنفيذ المخالفة أو الجريمة يُكوّن العنصر المادي لها، وعموماً فإنّ العامل بريء فقط عن التصرف الأصلي الذي لم يتم؛ ولكنه يُحاسب تأديبياً عن الأعمال التحضيرية التي سبقت فعله؛ وتُعتبر خطأً تأديبياً قائمةً بذاتها مستقلةً عن الفعل الأصلي المراد الوصول إليه، عكس القانون الجنائي الذي يعاقب فقط عن الجريمة الأصلية بغضّ النظر عن التصرفات التي تسبقها (الجريمة الخائبة، الجريمة المستحيلة، الجريمة الموقوفة...) حيث أنّ جميع هذه الجرائم في التأديب هي جرائم تأديبية مستقلّة بذاتها عن الجريمة الأصلية التي لم يُقدّر لها أن تتم، وتستلزم الجزاء حسب سلطة صاحب العمل؛ لأنه وكما سبق القول أن فلسفة التأديب تنشد الزجر قبل الجبر.

ينقسم الركن المادي للخطأ التأديبي لثلاثة عناصر تُكوّنه، فنجد بداية **عنصر الواقعة الخاطئة** ويمكن تسميته بالركن المادّي البحت [2]، حيث نستعرض فيه الجانب الخارجي الملموس

---

[1]. والجريمة الموقوفة " هي تلك التي تقف فيها أعمال التنفيذ لأسباب خارجة عن إرادة الجاني قبل أن يُشغّل ما أعدّه من الوسائل لاقتراف الجريمة . ونحو ذلك أن يُصوّب شخص بندقيته نحو خصمه؛ وعندما يهمّ بإطلاق النار يدركه شخص ثالث فينزع منه البندقية أو يُهدّده بسلاحه إن هو نفّذ جريمته، فهنا إن لم يتم النشاط نكون أما جريمة موقوفة " .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 164 .

لتصرف العامل، ثُمّ في العنصر الثاني نتناول فيه **عنصر الصفة في العامل** الذي ارتكب الفعل الخاطئ، لأنه لا يمكن محاسبة عامل إلاّ إذا كان يمتلك صفة العمالة من خلال إسقاط سِمَة العمل عليه ليُصبح موصوفاً بالعامل، كما سنرى أيضاً ماهية الموصوف " العامل " وكيفية تغيّر مركزه من شخص طبيعي إلى عامل، وأخيراً نتطرّق للجانب الأخير وهو **عنصر الإخلال بالوظيفة** بسبب الواقعة التي تصدر من العامل، فيجب أن تكون ماسّة بحسن سير العمل على الوجه الطبيعي والمعتاد أو من شأنها أن تؤدّي إلى هذا الإخلال .

1. عنصر الواقعة الخاطئة :

من نافلة القول أنّ الإنسان لا يُسألُ إلاّ عن الواقعة والأفعال التي تتخذ مظهراً خارجياً يمكن بَلوَرَتها واقعاً حسّياً؛ فلا سلطان للقانون على ما يدور في ضمائر الأفراد من أفكار؛ أو ما يجول حِلمَهم من خواطر [1] ونوايا، طالما أنّها لم تبرز إلى العالم الخارجي بأفعال تُتَرجمها، وهذا ما يُلبس للفعل الأثر الضّار في مؤسسة العمل؛ ما يدفع نظام التأديب للحركة نحو توقيع الجزاء .

عند التعمّق أكثر في الواقعة الخاطئة [2] للعامل تتجلّى لنا صورتين لها، فالأولى هي التصرّف الذي قرّر العامل اتخاذه تحت مستوى كافٍ من حريّة التصرّف يسمح له بالاختيار واتخاذ القرارات التي يعلم علمَ اليقين أنه هو المسؤول الأوّل والأخير عنها، أمّا الصورة الثانية في واقعة الخطأ هي السلبيّة والإيجابية في سلوك العامل.

أ. **تصرف العامل :** يتّسم تصرّف العامل في بدايته " بالإرادية؛ والاختيارية؛ والذاتية ".

فالإرادية هي التصميم الواعي للشخص على تنفيذ فعل معين أو أفعال معيّنة [3]، يتجلّى لنا

---

[1]. المقصود بالخواطر هنا هو: " كلُّ ما يخطر بالقلب ويتحرّك فيه من رأي أو نحوه " . الموقع الالكتروني " المعاني " : " http://www.almaany.com " ، تاريخ آخر اطلاع : 2013/10/30 .

[2]. هنا نفضّل استعمال مصطلح " الواقعة الخاطئة للعامل " عِوض " الخطأ " لأنه سبق وأن عَرَفنا الخطأ التأديبي، ونحن حالياً بصدد تفكيك ذلك الخطأ واستقراء الجزء الذي أسبغ عليه صفة الخطأ بعد أن كان في البداية تصرّفاً طبيعياً .

[3]. الموقع الالكتروني للموسوعة الحرّة " ويكيبيديا " : " http://ar.wikipedia.org " تاريخ آخر اطلاع : 2013/10/30 .

من هذا التعريف أنّ تصرّف العامل يشترط فيه عنصر التصميم " سبق الإصرار " على الإتيان بتصرّف يجول خاطره، فهنا نعتقد أنّ العامل الذي يمتلك في عقله فكرة تُخالف نظام المنشأة وصرّح بها لصاحب العمل، لا تجوز مؤاخذته على ذلك ما لم يُطبّق اعتقاده وأفكاره تلك على أرض الواقع؛ لكن يختلف الأمر لو أنّ العامل قام بالتصريح عن نواياه حول فعل يخالف نظام وأمن المنشأة أمام باقي عمّال المنشأة، فهنا يجوز لصاحب العمل معاقبته لأن ذلك يشكّل تحريضاً وتشجيعاً لباقي العمال على الإتيان بنفس التصرف؛ وهنا تتجلّى دقّة الإرادة ومكانتها في ضبط السلطة التأديبية لصاحب العمل.

أمّا العنصر الثاني في تصرف العامل هو شرط الوعي، فالعامل يجب أن يكون أثناء ارتكاب الخطأ في كامل وعيه وطبعاً أن يتمتّع بأهلية التصرف؛ أي يجب أن يكون قد بلغ سنّ الرشد غير محكوم باستمرار الولاية عليه، مثل القاصر أو المحجور لسفه أو غفلة، لأنّ ارتكاب العامل للخطأ التأديبي هو من أعمال التصرّف فيجب أن يتمتّع بأهلية التصرّف؛ ولا نعتقد أنّه يشترط على العامل أن يتمتّع بأهلية تصرّف كاملة بل كافية؛ حسب العمل الذي يقوم به؛ لأنّ هناك من الأعمال التي يمكن لناقص الأهلية أن يمارسها ولا تتطلّب منه جميع القِوى العقلية التي تجب في الرجل الطبيعي؛ مثل الأعمال الشاقة والعضلية كأعمال البناء والحفر التي تشترط كثيراً من الجهد، فيمكن لناقص الأهلية أن يتحمّل مسؤولية بعض تصرفاته في العمل، وهنا تبرز سلطة صاحب العمل في ذلك ما دام في وُسعه تحميل ناقص الأهلية المسؤولية في حدود تصرّف العامل ونسبة وعيه؛ ففي هذه النقطة أيضاً يجب إضفاء الرقابة على قرار صاحب العمل الذي يعلم جيداً نسبة استغراق العامل في الخطأ، بحكم تعامله الدائم مع هذا النوع من العمّال .

قد تكون تصرفات العامل في المنشأة نابعة من اختصاصات اكتسبها بحكم منصبه والترقية التي حصل عليها، لكنها مُقيّدة أي مُحدّدة قانونياً بالقوانين واللوائح النظامية، ففي هذه الحالة يجب على العامل أن يحترم هذه الضوابط؛ ويصبح اختصاصه وسلطة تصرّفه محدودة [1]، فإن كان الركن المادّي لتصرّف العامل مخالفاً لهذه القيود؛ نكون أمام خطأ تأديبي يستحقّ المساءلة، مثل العامل المُخوّل له مراقبة العمّال أثناء عملهم؛ حيث أنّه يمارس عدّة سلطات لا يُمارسها غيره من العمّال، فإن أفرط هذا الأخير في استعمال سلطته بالضّرب أو التحقير؛ يكون قد أخطأ وخالف القواعد النظامية بأن تجاوز سلطاته المقيّدة، وهنا تقوم سلطة صاحب العمل بمحاسبة تصرفات العامل المسؤول عن باقي العمال. وعلى القاضي أن يتنبّه لقرار صاحب العمل تجاه العامل المسؤول عن بقية العمال لأن سلطات هذا الأخير تقديرية لا مُقيّدة، أو تقديرية في بعض جوانبها.

وهنا انقسمت آراء الفقهاء إلى رأيين مستقلّين، حيث يرى البعض أنّه لا جدوى من مساءلة العامل حول سلطاته التقديرية، على أساس أنّ التقدير يعني الإطلاق [2]، لأن محاسبة العامل عن تصرفاته وقراراته النّابعة من السلطة المخوّلة له؛ يُلحق ضرراً بالجهاز في المنشأة نظراً لما له من أثر سلبي عليه، ما يُجبره على التملّص من ممارسة تلك السلطة التقديرية ضدّ زملاءه، لكن لو تمّ إطلاق السلطة في يده دون قيود إلاّ ما جاوز مصالح المنشأة فهنا يتمتّع بجانب أكبر من الحرية في ضبط وتوجيه زملاءه الذين هم تحت إمرتهِ. غير أنّ هذا الرأي لم يستطع فرض منطقه، حيث جابهَته عدّة آراء وتحفّظت من إطلاق سلطة الإشراف والتوجيه كلية من صاحب العمل إلى أحد عمّاله ضدّ زملاءه، لأنّ المشرع لم يفرّق بين السلطة التقديرية السيئة وبين الخطأ التأديبي، الذَيْن لهما نفس الصفات

[1]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 167 .

[2]. المرجع نفسه ، ص 168 .

اللامشروعة [1]، كما أنّ ترك السلطة التقديرية مطلقة يمكن أن يكون التقدير فيها سيئاً أو يتمّ عن جهل؛ أو انتقام جرّاء خلفية بين الطرفين .

ب. **الجانب الإيجابي والجانب السلبي في تصرف العامل** : تنقسم الواقعة الخاطئة المُشَكِّلة للخطأ التأديبي إلى فعل إيجابي وفعل سلبي [2]، والفعل الإيجابي هو أن يُباشر العامل نشاطاً إيجابياً بالمبادرة والقبول الإيجابي؛ وهو عكس الامتناع والإحجام، كأن يقوم بإفشاء أسرار المنشأة أو التعدّي على زميل له، وهذا الفعل قد يكون عمداً عن سوء نيّة بائنةٍ؛ أو من غير قصد من خلال اتجاه إرادة العامل نحو ارتكاب فعل دون تبصّر أو تروٍّ .

بينما يغدو الفعل السلبي؛ ذلك التصرف الذي يمتنع فيه العامل عن أداء واجب يُلزم به بحكم صفته الوظيفية؛ ومثال ذلك امتناع العامل نقل العمال من منطقة لأخرى؛ فهذا يدلّ على الامتناع والتملّص من القيام بفعل؛ فالامتناع يفسّر الجانب السلبي في الفعل الذي أُمر بالقيام به بموجب القانون أو عقد العمل، كما يتجلّى الخطأ السلبي أيضا في التراخي أو الإهمال أو الطاعة المعيبة وعدم تنفيذ الأوامر بالشكل المطلوب ويدخل في ذلك تغيير

---

[1]. ولأنّ الأمر يتعلّق بسلطة يمارسها عامل على زملاءه في نفس المنشأة، لدينا تجربة سجن ستانفورد التي تم إجراؤها في الفترة ما بين " 14 إلى 20 أغسطس 1971 " ، تحت إشراف فريق من الباحثين يقوده عالم النفس الأمريكي الكبير "فيليب زيمباردو". هي من أغرب التجارب في التاريخ ! في دراسة أثارت جدلا واسعا. حيث قام الرجل بتقسيم مجموعة من الطلبة لمجموعتين، مجموعة لعبت دور مساجين و الأخرى سجانين، في سرداب جامعة ستانفورد الذي تم تقسيمه ليبدو كسجن. قام الرجل بإحكام الحبكة لدرجة أخذ الطلبة "المساجين" من بيوتهم مقيدين بالأصفاد، على يد الطلاب الذين لعبوا دور السجانين و قد ارتدوا زي ضباط شرطة. كانت القاعدة الوحيدة في اللعبة هي: لا قواعد.. على السجانين اتخاذ كل التدابير اللازمة كما يحلو لهم ، دون أي مساءلة من أي نوع. و كانت النتيجة كارثية أثارت جدلا أخلاقيا واسعا في الأوساط العلمية. حيث راقب الرجل في قلقٍ التحول المرعب الذي حدث للسجانين الذين يشعرون ألا مساءلة ولا رقيب لهم مهما فعلوا.. فقد فوجئ و هو يراقبهم عبر شاشات المراقبة، كيف أصبحوا يتعاملون بخشونة و عنف لدرجة تعذيب زملائهم!، رغم أنهم عُرِفُوا بتهذيبهم و هدوئهم و تفوقهم الدراسي الذي جعلهم يلتحقون بهذه الجامعة العريقة. وسُرعان ما أوقف الرجل التجربة فورا. و قد استنتج شيئا أصبح موجودا في كل مراجع علم النفس الاجتماعي الآن. " **و هو أن السلطة المطلقة تُخرج أسوأ ما في النفس البشرية**" . الموقع الالكتروني : " http://ar.wikipedia.org " تاريخ آخر اطّلاع : 2013/10/31 .

[2]. مغاوري محمد شاهين ، مرجع سابق ، ص 135 .

الأمر محلّ التنفيذ؛ ومُجاوزة حدود الأمر والتقاعس في الطّاعة [1]. والغريب في الأمر أنّ العامل يُسأل عن الفعل السلبي كما يُسألُ عن الفعل الإيجابي؛ فرغم أنّ الامتناع يبدو أقلّ خطورة من الفعل الإيجابي؛ إلاّ أنهما يشكّلان الركن المادي للخطأ. لنفترض أنّ الفعل السلبي للعامل في الامتناع والإحجام عن تطبيق أمر رئاسي هو خطأ يوجب التأديب؛ كما الحال في الفعل الإيجابي، فماذا لو تعلّق المر بمبادرة وجب على العامل القيام بها بنفسه وامتنع خوفاً من تدهور الأمور؟ ومثال ذلك أن يرى العامل في المنشأة أنّ زميله في العمل قد تركَ محرّك الآلة مشتغلاً " متّصلاً بالكهرباء "، ما تسبّب في انفجاره وتعطّل الآلة، فهل نحن أمام فعل سلبي من العامل الذي كان بإمكانه التدخل وإطفاء المحرّك؛ لكن خوفه من التسبب في الأسوأ؛ ولِجهله مكان توقيف الآلة، دفعه إلى الامتناع عن التدخل فيما لا يتعلّق بوظيفته، ورغم ذلك يُعتبر هذا خطأً تأديبياً سلبياً يوجب التأديبي، وهذا حكم مُقلقٌ، لأنّ الفعل السلبي هنا يتطلّب المغامرة والمخاطرة التي يمكن أن تتحوّل إلى خطأ إيجابي لو فشل في توقيف المحرك فَحواه تدخل العامل في عتاد زميله.

2. عنصر الصفة في العامل : " العنصر الشخصي "

دائماً ومع أقسام الركن الماديّ للخطأ التأديبي؛ فإنّ نظام التأديب في قانون العمل يشترط في العامل محلّ المُساءلة عنصر الصفة الوظيفية، فلا ولاية لنظام التأديب على من هم ليسوا من عمّال المنشأة العمّالية [2]، كما أنّ خضوع العامل لأي أثر مترتب عن عقد العمل؛ وجب عليه امتلاك الصفة الوظيفية، فإذا تحلّل من هذه الصفة نهائياً أو مؤقّتاً؛ فلا ولاية لنظام التأديب عليه، فالصفة الوظيفية لها أهمية بالغة في تحديد نوع الخطأ ومداه؛ ذلك أنّ العامل في الأصل هو إنسان

---

[1]. مازن ليلو راضي ، مرجع سابق ، ص 129 .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 181 .

عادي؛ لكن انضمامه لقطاع العمالة والشغل؛ أضفى عليه هذه الصفة بجميع آثارها؛ ومن ذلك المساءلة التأديبية في حال ارتكابه لخطأ بمناسبة العمل، وسنتناول العنصر الشخصي في الخطأ التأديبي كما يلي :

أ. **صدور الخطأ من العامل** : لقد اجتهد المشرع الأردني حينما وضع تعريفاً للعامل في المادة الثانية من قانون العمل بقوله : (العامل كل شخص ذكراً كان أو أنثى؛ يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرتِه؛ ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل)، كما عرّفه المشرع الجزائري في المادة الثانية من مدونة العمل الجزائرية بقوله (يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يُدعى المستخدم). وَيَبْرز المشرع المصري بتعريفه المختصر حين عرّف العامل في المادة " 1/ أ " من قانون العمل المصري بقوله (العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه ".

من خلال هذه التعريفات يُمكنُنا تعريف العامل أنّه: ذلك الشخص الطبيعي الذي سبَّل جهده وفكره لتقديم خدمات معينة لرئيسه مقابل أجر محدّد؛ مع الاعتراف لهذا الأخير بعدّة صلاحيات يمارسها ويفرضها على ذلك العامل من أجل حسن سير العمل على الوجه الذي لا يُخالف النظام العام والآداب. لذلك فإنّ قيام المسؤولية التأديبية تكون على هذا النوع من الأشخاص لا غير، حيث لا يمكن لصاحب العمل محاسبة أي شخص تأديبياً حتى ولو كانت له صلة بالخطأ، لأنّ الاتهام أمر شخصي يجب توخّي الحذر في توجيهه؛ فالمؤاخذة تُصيب مباشرة الجانب الشخصي والمعنوي للعامل .

ب. اكتساب العامل صفة العَمَالة : حيث يُشترط في مركز العامل أن يكون من بين أعضاء المنشأة العمالية وأن يصدر تصرفه موضوع المُساءلة أثناء امتلاكه لتلك الصفة، وهذه الصفة تبدأ من لحظة قرار التعيين؛ ويظل مركزه الشغلي قائماً ومنتجاً لآثاره حتى تنتهي خدمته بأحد الأسباب القانونية [1]؛ سواءً في العقد محدّد المدّة أو في العقد غير المحدّد المدّة، ومعنى ذلك أنّ جميع تصرفات العامل أثناء حياته الوظيفية والمتعلقة بالمنشأة أو بمناسبتها هي خاضعة لرقابة رئيسه ولا يجب أن تتعدّى أوامره تحت طائلة المساءلة التأديبية .

تظهر صفة العامل أكثر وضوحاً **أثناء أدائه لعمله** في المنشأة؛ لوجود ارتباط مباشر بينه وبين عمله. كما يمكن أن تظهر صفة العامل **بمناسبة أداء عمله؛** مثل أن يقوم العامل بترميم الباب الأمامي للفندق الذي يشتغل فيه كنادل؛ فهنا نجد أنّ العامل لم يقم بعمله العتاد؛ وقد أدّى عملاً يختلف كلّية عن عمله الأصلي، لكنه بمناسبة امتلاكه لصفة العمل في ذلك الفندق بغضّ النظر عن نوع العمل. كما يمكن أن تظهر أيضاً صفة العامل **خارج المنشأة؛** حيث أنّ العامل في بعض أنواع العمل يكون مُطالباً بالحفاظ على سمعة ومكانة المنشأة من خلال تمثيلها المشرف حتى بعد انتهاء دوام العمل؛ وهنا نكون أمام عنصر رضائي بين العامل وصاحب العمل؛ يتفق حوله الطرفان؛ فإن قَبِل العامل أصبح مجبراً بأن يتصرّف خارج المنشأة وكأنه داخلها؛ حيث يمتدّ عقد العمل هنا ليشمل حياته الشخصية ويقيد تحركاته فيها بما يخدم المنشأة وسمعتها [2]. كما ويمكن أن تلاحق الصفة الوظيفية العامل لتشمل **تصرفاته خارج بلده؛** كأن يقوم بمهمّة وُكّلت إليه خارج البلد

---

[1]. مغاوري محمد شاهين ، مرجع سابق ، ص 136 .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 187 .

الأصلي؛ فأي تصرف منحرف منه يمكن أن يؤثر سلباً على المنشأة في البلد الأصلي، وبالتالي على الذمة المالية والمعنوية للمشروع ككل.

ت. عنصر الإخلال بالوظيفة :

من نافلة القول أنّه ولكي يُعتبر الفعل أو التصرف الصادر من العامل خطأ تأديبياً؛ يُشترط فيه المساس بسلامة العمل ومصالح المنشأة أو مقتضياتها أو معنوياتها، سواءً وقع ضرر فعلي أم لا، لأنّ ذلك الإخلال هو أساس قيام الركن الماديّ للخطأ التأديبي، حيث لا يخفى على القارئ أنّ الخطأ التأديبي ما هو إلاّ أثر لتصرّفٍ قَلِقٍ من العامل، والغاية من وضع نظام للمنشأة هو أداء العمل الذي يتكون من مجموعة من الاختصاصات والواجبات المحدّدة في قانون العمل واللوائح والتعليمات النظامية، وتتوزّع على العمّال تبعاً لدور كل عامل في نطاقه، ويختلف العمل من منشأة لأخرى؛ ومن نشاط لآخر، فالمنشآت المتخصّصة في الصناعات الثقيلةّ؛ تختلف عن منشآت بيع المواد الغذائية؛ من حيث قيمة وظروف العمل؛ وبالتالي تختلف مسؤولية العامل فيها.

لعلّ أقرب نصّ يمكن الاستعانة به بُغيَةَ بناء أساسٍ لعنصر الإخلال الوظيفي للعامل؛ هو نص المادة " 19/أ " من قانون العمل الأردني : " على العامل تأدية العامل بنفسه، **وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي،** وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تُعرّضه للخطر..."، فالعامل مطالبٌ – وبموجب هذا المعيار المهم – بأن يُؤدّي عمله كما يجب؛ ويبتعد عن كل ما يمكن أن يقف حائلاً أمام مصلحة المنشأة؛ والابتعاد عن جميع ما تشابه عليه بأنهُ مباح له إلاّ بعد أخذ مشورة صاحب العمل، لأنّ فلسفة التأديب تؤاخذ العامل على جميع تصرفاته المخالفة للنظام الداخلي؛ سواءً العمديّة منها و غير العمديّة .

ربّما يطول الحديث عن مواطن إخلال العامل بمهنته وعمله في قانون العمل؛ نظراً لصعوبة حصر وتحديد أخطائه التأديبية، لذلك نقترح التعرّض للأسباب التي تُشدّد من خطأ العامل؛ ما يعرّضه لعقوبة أشدّ قد تصل إلى الفصل عن المنشأة أو حتى لمتابعات جنائية ومدنية خارج أسوار التأديب، لذلك فقد توصّل القضاء الفرنسي والمصري[1] إلى اقتراح حالات يجب توافرها في صفة العامل لكي يستحق هذا النوع من التعزير المُغلّظ تناولها كما يلي :

1. **الصّفة الرئاسية للعامل** : فالعامل الذي اكتسب صفة الرئيس على زملائه من العمّال؛ تجعله في وضع مميّز وله مسؤوليات جمّة مقارنة بالعامل العادي، لكن هذه المزيّة تستوجب منه بالتبعية تفادي ارتكاب الأخطاء التأديبية؛ لأنه سيحاسب عنها بصورة أشدّ، وبالتالي يُعتبر خطؤه جسيماً [2]، فالخطأ البسيط للعامل العادي هو بمثابة الخطأ الجسيم بالنسبة للعامل المسؤول عن باقي العمال رتبة، لأنّ مركزه يعطيه سلطات واسعة من الناحية الإدارية والفنية بالمنشأة؛ وبالتالي غالباً مّا يكون خطؤه جسيماً ذا تأثير هائل على مصلحة المشروع. كما أنّ العامل الأعلى مرتبة يجب أن يكون قُدوةً لزملائه من العمّال؛ فإذا انحرف عن أداء عمله فذلك من شأنه إغراء باقي العمّال لارتكاب نفس المخالفة. كما أنّ دور القيادة الذي يتولاّه العامل المسؤول حسّاس يتطلّب مسؤوليةً تامّةً صارمةً؛ ممّا يقابلها جزاءٌ مُشدّدٌ في حالة التقاعس أو الفشل. ولعلّ سبب هذا التشدّد في جزاء العامل المسؤول؛ هو تلك السلطات الواسعة التي انفرد بها عن باقي زملائه العمّال؛ لأنها تُعطي له مجالاً أوسع من الحرية والتصرّف واستعمال سلطاته التقديرية دون مشاورة صاحب العمل، كما أنّه يعتبر مرجعاً هاماً لبقية العمال

[1]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 203 .
[2]. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 78 .

بعد أن كان زميلاً لهم؛ فهم ينظرون إليه ويتتبّعون خطواته طمعاً في منصبه؛ أو بغية إسقاطه، لذلك وجب على صاحب العمل الحذر من جميع تصرّفاته.

2. **تكرار العامل للسلوك الخاطئ :** فحالة العود التي يمكن أن نجدها في غالبية أخطاء العامل؛ تجعل من الخطأ البسيط خطأً جسيماً يوجب التأديب، فبسبب تكرار نفس الخطأ ورُغم ما يقابله من جزاء؛ يتحوّل الجزاء إلى عقوبة أشدُّ [1]، وسبب تكرار العامل لنفس الخطأ في نظرنا يرجع إلى تسامح وتساهل صاحب العمل مع العامل المخطئ؛ وعدم محاسبته بانتظام، أو يمكن أن يكون هناك خلل في التوازن بين الخطأ والعقوبة؛ فيجب على صاحب العمل احترام مبدأ الملائمة بين الخطأ والعقوبة؛ كما سنرى في ذلك لاحقاً .

3. **عِلم العامل أو استطاعته العلم بخطورة الضرر المترتب على خطئه :** لقد ذكرنا سابقاً أنّ فلسفة التأديب لا تشترط وقوع الضرر بمصلحة صاحب العمل لقيامها؛ بل يكفي فيها الخطأ رغم عدم حدوث ضرر، أي أنّ جميع التصرفات التي تخالف نظام المنشأة يحاسب عليها العامل وكأنّ الضرر قد حدث بالفعل، طبعاً مع اختلاف نسبة الجزاء المقابل لها، لكن هذا الضرر المُتوقع إذا كان فادحاً فإنه يؤثر في خطأ العامل ويجعله جسيماً، حتى ولو لم يتحقق الضرر بالفعل؛ وعلّة ذلك أنّ العامل كان يعلم أو باستطاعته العلم بفداحة الضرر وجسامته في حال ما وقع فعلاً، ومثال ذلك أن يقوم عامل بالتدخين في محطّة البنزين الخاصة التي يعمل بها؛ فرغم أنّ التدخين هو مباح في معظم أمكنة العمل، إلاّ أنّه يعتبر خطأً جسيماً يوجب تغليظ العقوبة، لأنّ العامل يعلم علم اليقين أنّ التدخين في محطّة البنزين من شأنه أن يشكّل ضرراً فادحاً على

[1]. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، مرجع المرجع السابق ، ص 80 .

صاحب العمل [1]. كما أنّ جميع التصرفات السلبية التي من شأنها التأثير على حسن سير العمل في المنشأة على الوجه الطبيعي؛ هي أخطاء جسيمة تَمسُّ مباشرة بالذمة المالية والمعنوية للمنشأة وتهدّد استمراريّة المنشأة في الإنتاج والربح.

الفرع الثاني : الركن المعنوي للخطأ التأديبي للعامل

" لا يُكوِّن الفعل جريمةً؛ ما لم يقترن بِنِيّةٍ إجراميّة "، من خلال هذه المقولة ننطلق في تحليل الركن المعنوي للخطأ التأديبي للعامل؛ فهذا الركن يحمل في جعبته العناصر النفسية لتصرف العامل؛ وبالتالي فإنّ المخالفة التأديبية ليست كياناً مادياً خالصاً قِوامه الفعل المُقنّن قانوناً، ولكنها أيضاً حضور نفسي يمثّل الأصول الذاتية للخطأ، جديرة بالاهتمام والوقوف عندها مُطوّلاً .

في ناصية هذا الفرع لا ضَيرَ من البدء بتعريف الركن المعنوي للخطأ التأديبي؛ فنقول أنّ الركن المعنوي للخطأ التأديبي هو: (الإرادة الآثمة للعامل الذي ارتكب الفعل أو الامتناع الذي يشكل إخلالاً بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، وذلك بتوافر عنصر نفسي واعٍ يتّجه إلى ارتكاب الخطأ) [2]، من هنا يمكن القول أنّ جوهر هذا الركن هو كلّ خاطِرة أو فكرة مّا وقَرَت في قَلب العامل وصدّقها العمل، من خلال إصرارٍ أو تصميمٍ أو ترصّدٍ نحو إحداث أثر ملموس في الواقع الحسّي؛ بغضّ النظر عن نتيجة ذلك الفعل فيه.

نتساءل حول الفرق بين الركن المعنوي للخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل وبين مسؤوليته التأديبية، فيما إذا كان هناك تلازم بينهما أم لا ؟، وهل قيام الركن المعنوي لخطأ العامل يعني دائماً مُساءلته ؟. نفترض هنا وجود تلازم حتمي بين الركن المعنوي لخطأ العامل؛ وبين وجوب مُساءلته؛ لأنّه بمجرّد توافر نيته وتصميمه الشخصي نحو القيام بتصرّف مّا يَمُسُّ سلباً المنشأة؛ يكون بذلك

---

[1]. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، مرجع سابق ، ص 81 .

[2]. مازن ليلو راضي ، مرجع سابق ، ص 131 .

قد أوقع الحجّة على نفسه باستحقاق الجزاء. لكن ولمعرفة مدى صحّة هذه الفرضية نختبرها بتساؤل آخر في الاتجاه المعاكس فنقول؛ ماذا لو طرأت على العامل حالة فقدان للذاكرة أو جنونٍ أثناء ارتكابه مخالفة تأديبية ؟ فهنا يتوافر الركن المادي للخطأ ويُرتب آثاره وتقوم الواقعة الخاطئة بجميع أركانها؛ لكن العامل لا يُسأل عنها؛ لأنه فاقد للإدراك أو التمييز، كما أنّ عدم مسؤولية هذا الأخير لا تُعفي غيره من المُساءلة مِمّن شارك معه في ارتكاب الخطأ، إذن يمكننا القول أنّه لا يوجد تلازم بين توافر الركن المعنوي للخطأ وبين قيام مسؤولية العامل، فمِن المتصوّر أن يتوافر الركن المعنوي للخطأ؛ ومع ذلك لا تقوم مسؤولية الفاعل لأنه مُعفى من تحمل المسؤولية بحكم حالته العقلية أثناء ارتكابه للخطأ [1]. كما أنّ العامل الذي آتى خطأً تأديبياً من غير قصد بل ومن حسن نيّة، فإنّ فعله هذا لا يُعدُّ سبباً لرفع المسؤولية عنه، بل تقوم مسؤوليته التأديبية، لكنه غالباً ما يكونه فعله محلّ اعتبار من طرف صاحب العمل عند تقدير الجزاء المناسب لفعله.

إنّ كُنهَ الركن المعنوي لخطأ العامل هو تلك الإرادة الضمنية في جنبات تفكيره الذاتي، والتي تتمُّ من خلال امتزاج المناقشة العقلية وتفكير العامل معاً، وإرادة العامل بمناسبة تصرفه تحفُّها مُكْنة الإدراك، فهي تختلف عن الإرادة، والعلاقة بينهما تتجلّى في أنّ الإرادة هي الاختيار؛ وهي توجيه الدهن إلى تحقيق عمل من الأعمال؛ قد تكون واعية وقد تكون غير واعية وهذا هو الإدراك؛ فالعامل المجنون يريد ويختار أفعاله وتصرفاته القَلقة التي يقترفها؛ ولكنه لا يدرك مداها وأثرها؛ ولا يمكنه التفرقة بين ما هو مباح وبين ما هو ممنوع، وعموماً فإنّ فقدان العامل للإدراك والوعي لا يعني فقدانه للإرادة [2]. من هنا نستنتج أنّه وليقام المسؤولية التأديبية للعامل؛ وَجَب توافر عنصر الإدراك في إرادته فضلاً عن قيام الركن المادي والأدبي.

---

[1]. نُحيط علم القارئ أننا وفي إجابتنا على هذه الفرضية لم نجد قراراً لمحكمة التمييز يساند هذا الطّرح المتعمّق نوعاً مّا، لذلك لا يعدوا أن يكون مجرّد رأي متواضع، يستوجب البحث فيه أكثر عند رأي الفقهاء.

[2]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 211 .

كما تختلف الإرادة عن الحرية في تصرّف العامل؛ فالحرية عكس الإكراه؛ وهي قدرة الإنسان على توجيه أفعاله إلى عمل معيّن أو الامتناع عنه، فكما نجد حرية التصرف المادية مثل التصرّفات التي يقوم بها العامل برغبة وقناعة شخصية منه؛ فقد نكون أمام حريّة معنوية تتمثّل في عدم وجود مؤثر من صاحب العمل أو غيره يجبر العامل معنوياً لا مادياً [1]، كأن يقوم صاحب العمل بتهديد العامل إن لم يقم بإمضاء وثيقة مّا أو الموافقة على العمل خارج ساعات الدوام، فالعمال المُكره لا يُسأل عن خطئه الواقع تحت ضغط الحرية المقيدة، ومثلها مثل تقييد الحرية مادياً؛ كأن يقوم أحد بإمساك يد العامل بالقوة وتحريكها لكتابة ورقة مزوّرة، فنكون هنا أمام إكراه مادي وأدبي، وكلّ هذه تشكّل عيوباً للركن المعنوي للعامل؛ لا يحاسب عن الأخطاء الناتجة عنها؛ بالرغم من قيام الركن المعنوي كاملاً لكن المسؤولية تقع على عاتق مُصدِر الأمر [2].

لقد ناقشنا آنفاً عدّة نقاط تَحفُّ الجانب الأدبي لتصرّف العامل؛ حيث اتفقنا على أنّ عِلّةَ الركن المعنوي للخطأ التأديبي هو تلك الإرادة الخاطئة التي تخلّف عنها عنصرين هامّين فيها؛ وهما " **الإدراك و حرية الاختيار** "، فالإرادة المكوّنة للركن المعنوي للخطأ التأديبي؛ إذا تجرّدت من إدراك [3] العامل وحريّته في اختيار تصرفه أو أحدهما؛ أصبحنا أمام مانع من موانع المسؤولية التي تقوم في المجال التأديبي كما في المجال الجنائي، والمقصود بها تجرّد الإرادة من القيمة القانونية ما يُؤدّي إلى تخلّف الركن المعنوي في فعل العامل، وهو أمر شخصي يتعلّق بالعامل نفسه، وحده من يستفيد منه. ومن المعلوم لدى الجميع أنّ الوقت الذي يجب أن يتوافر فيه مانع المسؤولية هو وقت

---

[1]. مغاوري محمد شاهين ، مرجع سابق ، ص 137 .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 275 .

[3]. والإدراك هو وعي الإنسان وفهمه لما يدور حوله من أشياء وأحداث باستخدام الحواس ، ويمتاز بأنه انتقائي حيث يقوم الفرد بانتقاء ما يجذب انتباهه ويثير الفضول في تفكيره، والإدراك يتبع الوسائل المحيطة به؛ فإن كانت منتظمة منسّقة؛ أصبح إدراك العامل لها أسهل وأيسر، أمّا إذا كانت ظروف العمل المحيطة به فوضوية فإن إدراكه يحدو نفس الاتجاه، كما أنّ الإدراك يتأثر بالعمر فيجب مراعاة سنّ العامل عند مساءلته فيمكن أن يكون ضعيف الإدراك هذا ما يغيّر نسبة استغراقه في الخطأ والجزاء .

ارتكاب الخطأ أو الجريمة؛ ففيه تنعدم فيه الإرادة وهو إذَن ليس وقت المساءلة والتحقيق أو التوقيف للمحاكمة [1]. وطِبقاً للقواعد العامة للعقاب فقد تمّ تحديد أسباب امتناع المسؤولية " أسباب الإباحة " في حالات نختار منها ما يتناسب وجانب التأديب وهي : حالة الإكراه والضرورة ، وحالة الجنون والعاهة العقلية.

1. حالة الإكراه والضرورة :

من نافلة القول أنّه يلزم توافر الإدراك لدى العامل لكي تقوم مسؤوليته التأديبية الكاملة؛ فإذا ارتكب الخطأ التأديبي وهو فاقد للإدراك أو كان مجنوناً؛ فالمسؤولية لا تقوم في حقّه. وفي ذلك تنص المادة " 88 " من قانون العقوبات الأردني أنّه : " لا عقاب على من أقدم على ارتكاب جرم مُكرهاً تحت طائلة التهديد وكان يتوقع حين ارتكابه ذلك الجرم ضمن دائرة المعقول؛ الموت العاجل، أو أي ضرر بليغ يؤدي إلى تشويه أو تعطيل عضو من أعضائه بصورة مستديمةٍ فيما لو امتنع عن ارتكاب الجرم المُكره على اقترافه، وتُستثنى من ذلك جرائم القتل، كما يُشترك أن لا يكون فاعل الجريمة قد عرض نفسه لهذا الإكراه بمحض إرادته أو لم يستطع إلى دفعه سبيلاً ". والإكراه هو حمل الشخص على ما لا يُريد [2]؛ ويمكن تعريفه بدقّة أنّه الضغط على إرادة الإنسان بوسيلة من الوسائل؛ ويكون من شأنه شلّ الإرادة أو إضعافها وجعلها مُسيّرةً وهي نوعان كما رأينا آنفاً؛ إكراه مادي وإكراه معنوي، وأهمّ آثاره أن لا يُسأل العامل عن مخالفة ارتكبها تحت تأثيره [3].

أمّا الضرورة فقد نصت المادة " 89 " من قانون العقوبات الأردني أنّه : " لا يُعاقب الفاعل على فعلٍ ألجأته الضرورة إلى أن يدفع به في الحال عن نفسه أو غيره أو عن مُلكه أو مُلك غيره، خطراً جسيماً محدقاً لم يتسبب هو فيه قصداً شرط أن يكون الفعل متناسباً والخطر "، من هنا

---

[1]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 291 .

[2]. الموسوعة العربية ، موقعها الالكتروني ، " http://www.arab-ency.com " ، تاريخ آخر اطلاع : 2013/11/03 .

[3]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 193 .

نستنتج أنّ الأفعال والتصرفات التي يرتكبها العامل في العمل أو بمناسبته قصد: دفع اعتداء على حياة شخص أو سلامة جسمه؛ أو لمنع تسلّق الحواجز أو الحيطان أو مداخل المنازل المسكونة؛ أو كسر شيء من هذه السكنات أثناء الليل؛ أو الفعل الذي يقترفه العامل للدفاع عن نفسه أو عن الغير ضدّ مرتكبي السرقات أو النهب بالقوّة [1]، وكلّ دفاعٍ شرعي منه... كلّها لا تعتبر ركناً معنوياً تاماً في خطأ العامل، لكن ولثبوت حالة الدفاع الشرعي وجب توافر الشروط الأربعة التالية :

1. أن يكون الدفاع في حالة وجود خطر الاعتداء.
2. أن يكون الخطر ممّا يهدّد النفس أو المال أو من شأنه ذلك.
3. أن يكون الدفاع حالاً ومباشراً؛ مقترناً بالاعتداء.
4. أن تتساوى وسيلة الدفاع مع وسيلة هجوم المعتدي أو تقلّ عنها [2].

2. حالة الجنون والعاهة العقلية :

الجنون هو فقدان العامل لقواهُ العقلية أو الملكات الذهنية بصفةٍ مطلقة، أمّا العاهة العقلية هي كلّ نقص أو ضعف أو اضطراب شديد في القوى العقلية أو في الملكات الذهنية أو الإرادية؛ لكنه لا يصل إلى حدّ فقد هذه القِوى والقدرات الفطرية بصفة مُطلقة [3]. وللقاضي العمّالي حين تُعرض لديه خصومة محلّها الخطأ التأديبي للعامل المصاب بإحدى هاتين الحالتين؛ أن يستعين بخبراء علم الأمراض العقلية، ويكون الحكم فيها للمتخصص الطبي المُحلّف، فهي مسألة فنّية بحتة ومن هذه الحالات " الصّرع؛ والنوبة النفسية؛ والزهايمر المؤقت؛ الانفصام..." كلّها أفعال ليست

---

[1]. بلعليات إبراهيم ، أركان الجريمة وطرق إثباتها في قانون العقوبات الجزائري ، دار الخلدونية ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2007 ، ص 179 .

[2]. مع أنّ هذا الشرط الأخير لم ينص عليه قانون العقوبات ولم يتّفق عليه الفقه؛ إلاّ أننا نرى لزوماً لتطبيقه وفرضه على ردّة فعل المُعتدَى عليه، لأنّه من الممكن أن يتمادى هذا الأخير في رَدَّة فعله ويتجاوز إحدى أهمّ الأهداف التي تسمو إليها فلسفة الدفاع الشرعي؛ التي تنشُدُ في مبادئها " درءَ الغلوّ في ردِّ الجور " .

[3]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 292 .

صادرة عن إرادة مميزة مدركة من العامل يبطل الجزاء المُوقّع عليها. وكذلك العاهات العقلية والحالات العصبية والنفسية التي من شأنها أن تُفقِد الشعور لدى العامل وتؤثر في إرادته الحرّة؛ أو حالة النوم المغناطيسي ونوم اليقظة والحالات الهستيرية؛ والنُّورَاسْتَانْيَا " مرض ضعف الأعصاب "، فجميع هذه الأسقام وغيرها إن ثَبُت اتصالها بصحّة العامل **أثناء** ارتكابه للخطأ التأديبي أو ساهمت في ذلك قبل حدوث الخطأ؛ فإنها لا تُشكّل الركن المعنوي للخطأ الذي اشترطه القانون لقيام مسؤوليته الكاملة. نعتقد أنّ العامل هو مُجبر على إبلاغ صاحب العمل عن مثل هذه الأعراض إن كان مُصاباً بها أو قد أُصيب بها من قبل، لأنّ منشآت العمل فيها من الضغوطات العضلية والنفسية ما يمكن أن يُثِير هذه الأمراض، وهذا ما حرص المشرع الأردني على تأكيده في المادة " 19/د " من قانون العمل؛ حين ألزم العامل بالخضوع للفحوصات الطبية اللازمة.

من المهم على صاحب العمل أو الخبير أو القاضي؛ التنبّه جيداً لأسباب الإباحة؛ واشتراط شرطين أساسيين في حالة العامل المَرضيّة، فالشرط الأوّل هو أن يؤدّيَ الجنون أو العاهة العقلية فعلاً إلى فقد الشعور والاختيار؛ ولا يشترط فيه أن يكون تاماً، بل يكفي أن يؤثر في حرية العامل وإرادته إلى الحدّ الذي يدفعه إلى اقتراف الخطأ " الركن المادي للخطأ "، لأن هناك حالات لا تعدوا أن تؤثّر في إرادة العامل مثل السفَه؛ والحُمقِ؛ والسّهو؛ والغفلة ... وكلّ ما يَعدِم الإدراك. ويغدو الشرط الثاني في أن تكون حالة فقد الإدراك قد لازمت العامل وقت ارتكاب الخطأ، لأنه الوقت الذي تتأثّر فيه إرادته نحو إنتاج الركن المادي للخطأ التأديبي [1].

نختم هذا الفرع الذي ناقشنا فيه الركن المعنوي للخطأ التأديبي بتساؤل نروم من ورائه وضع هذا الركن تحت الاختبار النقدي وهو، هل يُشترطُ في جميع تصرفات العامل وجود الركن المعنوي لاعتباره خطأً تأديبياً ؟. طبعاً نعم، لأنه ومن خلال النقاش السالف أعلاه فإنّ الفعل الذي

[1]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 294 .

لم تكتمل أركانه لا يعتبر خطأً تأديبياً، والركن هو شرط من شروط نشأة الخطأ التأديبي وبدونه ينعدم ويسقط وصف الخطأ، كما رأينا سابقاً في تعريف الركن، من هنا نتساءل مجدّداً إذا كان الركن هو شرط في الشيء لقيامه، ماذا عن العامل الذي قام بتصرف عن حسن نية ومع ذلك يعتبر تصرّفه خطأً يوجب التأديب، ألا نكون هنا أمام غياب للركن المعنوي لخطئه " الإرادة الآثمة " ؟ ورغم ذلك تقوم مسؤوليته التأديبية ؟، إذن ليس من الزلل القول أنّ الخطأ التأديبي لا يشترط دائماً الركن المعنوي لقيامه، ومن الصواب القول أنّ وصف **الركن المعنوي في الخطأ التأديبي** هو تسمية غير مستقرّة، لذلك يمكن أن نكون أمام عنصر وليس ركن، لأنّ العنصر لا يسمو لأن يكون شرطاً، ولكن الركن هو شيء واجب توافره مثل الشرط. من هنا نختم بتساؤل آخر : ألاَ يصحّ حقيقة في التأديب أن نستعمل وصف العنصر بدل الركن ؟، وللإجابة على هذا السؤال نقترح على القارئ التعمّق أكثر في مقاصد التأديب وفلسفته، لأنّها في نظرنا هي من طرحت هذا الجدل .

الفرع الثالث : الركن الشرعي للخطأ التأديبي للعامل

كمبدأ عام الخطأ التأديبي فعلٌ غير مشروع [1]؛ فلا مجال للحديث عن قيام مخالفة إذا كان ركنها المادّي مشروع. إنّ المقصود بالركن الشرعي للخطأ التأديبي؛ ذلك النص القانوني الذي يقرّر تصرفاً من التصرّفات أنّ له صفة المخالفة والخروج عن القانون؛ ويُحدّد له الجزاء المناسب، وما لم يُوجد نص يُجرّم فعلاً أو تصرُّفاً على هذا النحو فلا إثمَ ولا تأثيم عليه، ويكون التصرّف مباحاً من قبيل ممارسة حقّ من الحقوق المشروعة، عملاً بالمبدأ العهيد " لا جريمة ولا عقوبة إلاّ بقانون أو بناءً على قانون " [2]، هذا ما نصّ عليه المشرع الأردني في المادة رقم " 03 " من قانون

---

[1]. حول تحديد ماهية الفعل المشروع نُوجّه القارئ للمعيار المتكامل الذي وضعه المشرع الأردني في المادّة " 66 " من القانون المدني؛ حين أوجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع؛ وبالتالي تقوم مسؤوليته تِلقائياً .

[2]. هذا المبدأ هو من أطلال الثورة الفرنسية " 1789 – 1799 " بعد انهيار النظام الملكي المُطلق ... ، وقد وصَفْتُهُ بالمبدأ العهيد لجمعه بين صفتين، فالأولى أنّ له عهداً طويلاً في الظهور بالمقارنة مع المبادئ الأخرى، وثانياً أنّ الشُرّاع تعاهدوا

العقوبات بقوله : " لا جريمة إلاّ بنص ولا يقضى بأي عقوبة أو تدبير لم ينص القانون عليهما حين اقتراف الجريمة ..."، بمقتضى هذا المبدأ فإنّ السلطة التشريعية هي المختصّة وحدها في تجريم الفعل وتقرير الجزاء من حيث نوعه ومقداره، أمّا الغرض منه هو كفالة حقوق الأفراد وحريتهم في أفعالهم الرُّوتِينية وتصرّفاتهم الشخصية.

يبدو ممّا سلَف أنّ المشرع وحده من يملك سلطة التشريع في نطاق القانون الجنائي لتنظيم المجتمع؛ بيدَ أنّ الأمر يختلف في مجال التأديب؛ رغم أنّ كلاهما يقومان على فكرة الخطأ؛ وكلاهما يفرض عقوبةً على الفاعل؛ ويتّفقان من حيث الإثبات؛ والتأكّد من ارتكاب الفعل " التحقيق "؛ وضمان حق الدفاع، لكنهما يختلفان في أنّ مبدأ الشرعية في الجرائم الجنائية هو " لا جريمة إلاّ بنص " – كما رأينا آنِفاً –، غير أنّ مبدأ الشرعية في وَلاية التأديب هو الإطار العام الذي لا يجوز أن تتعدّاه السلطة التقديرية لنظام التأديب؛ وهذا بِخُضوعها وقراراتها للقانون والرقابة القضائية لا خضوع الآثم لها، و وَلاية التأديب في أي نظام تأديبي خاضعة للنظام القانوني للدولة مع سند شرعي لها [1]، لذلك اخْتَار السواد الأعظم من الفقهاء عدم حصر الأخطاء التأديبية؛ وإعطاء السلطة التقديرية لهيئة التأديب الحق في تأثيم بعض الأفعال والتصرفات التي لم ينص عليها القانون التأديبي [2].

إنّ الركن الشرعي في الخطأ التأديبي للعامل هو إضفاء صفة التأديب على فعله [3]، وهذه الصفة غير مُقيّدة بنص قانوني حَرفيًّا كما هو الشأن في قانون العقوبات؛ فكما يكون مصدرها

على اتخاذهِ المبدأ الأساس في تكييف القواعد القانونية الناظمة لظاهرتَي التجريم والعقاب . وللمزيد حول هذا المبدأ أنظر : " http://ar.wikipedia.org " ، تاريخ آخر اطلاع : 2013/11/06 .

[1]. عبد الفتّاح مراد ، مرجع سابق ، ص 62 وما بعدها / محمد عصفور ، نحو نظرية عامة في التأديب ، مرجع سابق ، ص 35 وما بعدها / منصور إبراهيم العتوم ، مرجع سابق ، ص 99 / مغاوري محمد شاهين ، مرجع سابق ، ص 133 / يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 81 وما بعدها / سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ، ص 45 وما بعدها .

[2]. منصور إبراهيم العتوم ، المرجع السابق ، ص 100 .

[3]. يسرى حبيب لبيب ، المرجع السابق ، ص 129 .

القانون؛ قد يكون مصدرها الإدارة؛ أو العُرف، تبعاً لطبيعة الخطأ التأديبي التي تأبى التحديد المُسبق والكامل، لِذَا سنتناول شرح هذا الركن انطلاقًا من مصادره المختلفة في ثلاث أغصان كما يلي :

أ. التشريع كمصدر لتحديد الأخطاء التأديبية :

يُعتبر التشريع ضرورة من ضرورات قيام أيّ دولة ومؤسساتها؛ وهو أوّل مصدر من مصادر التشريعات وسيّدها، حيث يستمدّ مقوّماته من القانون الدولي والشريعة الإسلامية، أمّا بالنسبة لتشريع تصرفات العامل، نجدُ في ذلك القانون المدني[1] وقانون العمل؛ والأنظمة [2]؛ والتعليمات؛ والقرارات؛ والملاحق ... كُلّها تساهم معاً في ضبط تصرفات العامل المخالفة للقانون والنظام الخاص بالمنشأة التي يعمل بها، فمن خلال المواد " 19 و 23 و 28 " ومواد أخرى من قانون العمل الأردني يمكن استنباط القواعد القانونية التي تحكم على تصرّف العامل بأنّه مخالف للقانون وتضع له الجزاء المناسب.

من الجدير ذّكره أنّ المشرع في قانون العمل حَدَّ من سلطة صاحب العمل التقديريّة؛ وقيّدَ اختصاصها بأن وضع قواعد قانونية مُحكمة ثابتة لا يمكن له القياس عليها بإلحاق أو إدخال صور أخرى على ما حدّده المشرع للاستفادة من النص، بل يجب اعتبار النص مُغلقاً لا يجوز إضافة

---

[1]. وقد خصّص المشرع لنصوص قانون العمل قسماً خاصًّا بقواعده مُحدّدة في المواد " 805 إلى 832 " .

[2]. نتناول هذه الأنظمة التي وضعتها وزارة العمل الأردنية ، وأقتصر على الأنظمة المتعلّقة بالعمال المحليين دون الأجانب وهي كالتالي :

- . نظام مفتشي العمل رقم " 56 " لسنة " 1996 " وتعديلاته / نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم " 07 " لسنة " 1998 " / نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم " 08 " لسنة " 1998 " / نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم " 42 " لسنة " 1998 " / نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية ومواقع العمل رقم " 43 " لسنة " 1998 " / نظام المكاتب الخاصة للتشغيل رقم " 21 " لسنة " 1999 " / نظام فئات عمّال الزراعة الخاضعين لأحكام قانون العمل رقم " 04 " لسنة " 2003 " / النظام الداخلي للاتحاد العام لنقابات عمّال الأردن / نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رقم " 21 " لسنة " 2010 " . للمزيد عن القرارات والمراسيم، أنظر في ذلك الموقع الالكتروني لوزارة العمل الأردنية " http://www.mol.gov.jo " تاريخ آخر اطلاع : 2013/11/07 .

صورِ أخطاءٍ أخرى عليه؛ خاصة أنّ بعض نصوص قانون العمل جاءت فضفاضة عامّة ينقصها الوضوح وأحياناً تخلوا من التحديد الدقيق للالتزامات [1]، نكتفي بذكر حالتين منها على سبيل المثال لا الحصر، فالأولى هي نص المادة " 19/أ " من قانون العمل التي طالبت العامل بأن يؤدّي عمله بنفسه، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص العادي، لكنه لم يقم بتعريف الشخص العادي، وهنا يمكن لصاحب العمل أن يقيس على هذا المصطلح بما يخدم مصالحه، فيحدّد معياراً شخصياً للشخص العادي بما يناسب قراراته؛ ولقد كان لنا رأي حول هذا الإشكال حيث خرجنا باقتراح مهم لهذه القاعدة نذكره في توصيات هذا البحث. أمّا الحالة الثانية تتمثّل في الصياغة التي استعملها المشرع عندما اقتَرح معياراً للفصل غير المشروع في المادة " 25 " والتي احتوت على ألفاظ فيها من اللُّبس والغموض ما يجعلها عسيرة التطبيق على المحكمة؛ ويتجلّى ذلك في أنّ المشرع بموجب هذه المادة أجاز للمحكمة أن ترفض أي قرار فصل من قِبَل صاحب العمل؛ إذا كان هذا الفصل تعسّفياً ومخالفاً لأحكام قانون العمل، بقوله " إذا تبيّن للمحكمة المُختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أنّ الفصل كان **تعسّفياً و مُخالفاً لأحكام هذا القانون**؛ جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف الشهر عن كلّ سنة من سنوات خدمة العامل ..."، فهذه المادة اشترطت توافر شرطين في قرار صاحب العمل لكي يُعتبر غير مشروع مُستوجباً إلغاؤه وهما " أن يكون تعسّفياً " والشرط الثاني " أن يكون مخالفاً للقانون "، في حين كان من الأسلم الاكتفاء بذكر أحد الشرطين؛ أو التخيير بينهما بوضع كلمة " أو " مكان " الواو " [2].

---

[1]. أنظر في ذلك ، توصيات البحث في النهاية .

[2]. فراس الكساسبة / بكر السرحان ، مفهوم الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدّة في ظل قانون العمل الأردني " غموض في النص وانحراف في التطبيق " ، بحث منشور في مجلّة أبحاث اليرموك ، المُجلّد ' 26 ' العدد ' 02 ' 2010 ، إربد ، ص 389 .

ب. النظام الداخلي كمصدر لتحديد الأخطاء التأديبية :

إنّ من أهمّ مصادر العنصر القانوني للخطأ التأديبي هو النظام الداخلي للمنشأة [1]؛ والنظام الداخلي هو تلك الوسيلة التي تُبين المخالفات المتعلقة بالعمل وما يقابلها من جزاءات و حالة العود و عقابه، و توضع في أماكن ظاهرة في متناول العمال ليُوَجِّهوا تصرّفاتهم على ضوء تلك التعليمات تجنباً للمُساءلة [2]، وقد نصّ المشرع الأردني على ضرورة وجود نظام داخلي في أيّ منشأة عمّالية عدد العمّال فيها تجاوز تسعة عمّال، وذلك في المادة " 55 " من قانون العمل [3]، فالنظام الداخلي يَحُدُّ من غُلو صاحب العمل في استعمال سلطته بغْياً ضد العامل، بما أنها نالت موافقة وزير العمل أو من يمثله؛ فحيث يكون هناك تحديد لائحي للخطأ التأديبي تكون الرقابة القضائية واسعة للغاية [4]، كأن يقوم بإجراء تعديل جوهري في العقد، فالخطأ التأديبي الصادر من العامل بسبب هذا التعديل يكون مُبَرّرا ولا يستحق عقوبة، لأن التعديل الجوهري كثيراً ما يمس بمصالح العامل [5]. ولائحة الجزاءات تُقَسَّم الأخطاء التأديبية فيها إلى عدة أقسام حسب نوع النشاط وحجمه، فهناك أخطاء حول مواعيد العمل؛ و أخطاء حول طريقة أداء العمل؛ وهناك أخطاء حول نظام العمل؛ و أخطاء تتعلق بسلوك العامل في المنشأة [6]، كما رأينا سابقاً [7].

لنا أن نتساءل عن المنشآت التي لم يبلغ بها النصاب القانوني الذي يُلزمها بوضع نظام داخلي وهو عشرة عمال؛ فمعظم المنشآت والمؤسسات العمالية هي على هذه الشاكلة، وهنا نبحث

---

[1]. محمد مختار محمد عثمان ، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1973 ، ص 167 .

[2]. مغاوري محمد شاهين ، مرجع سابق ، ص 149 .

[3]. ونصّ هذه المادة " 55 " مذكور سلفاً ، أنظر الصفحة " 08 " من البحث .

[4]. محمد عصفور ، نحو نظرية عامة في التأديب ، مرجع سابق ، ص 124 .

[5]. عبد العزيز المرسى حمود ، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1998 ، ص 69 .

[6]. سليمان الطماوي ، مرجع السابق ، ص 102 .

[7]. إرجِع في ذلك للصفحة " 60 " من هذا البحث .

عن ما مدى شرعية العقوبات التي يضعها صاحب العمل ؟ وهل تكفي رقابة مفتش العمل للنظر فيها ؟ آخذين بعين الاعتبار رُضوخ العامل لطلبات صاحب العمل و عقوباته؛ حتى ولو تعارضت مع حقوقه مخافة فقدان منصبه، وكل هذا يؤثر في شخص العامل بشكل سلبي لِضُعف مركزه كَمُستَخدَم وتابع لصاحب العمل في جميع أطوار العمل. لذلك نفترض أنّ المشرّع في قانون العمل كفل حق العامل حين غياب نظام داخلي يُبين حقوقه؛ ولم يترك السلطة التقديرية لصاحب العمل تقرّر ما تشاء من أخطاء وعقوبات يمكن لهذا الأخير أن يُوقِعها بالعامل؛ لأنّه ومتى تمّ له ذلك نكون أمام إخلال بالركن الشرعي الواجب توافره في خطأ العامل، لذا سيكون لنا تمحيصٌ لهذه الفرضية في قادِم البحث.

ت. العُرف كمصدر لتحديد الأخطاء التأديبية :

لا ريب أنّ الباب يبقى مفتوحاً أمام صاحب العمل والجهات المختصة لتقدير أفعال وتصرفات العامل [1]؛ سواءً المُقنّنة قانوناً؛ أو غير المنظّمة لائحياً، لكن هناك بعض الالتزامات الواجبة على العامل يكون مصدرها العرف الذي تعوّدت المنشأة على اتباعه؛ والعرف هو دَرَجُ الإدارة على اتباع قاعدة أو أوضاع معيّنة في مزاولة نشاطها؛ وينشأ عن استمرار الإدارة في الالتزام بهذه القاعدة أو الوضع إلى أن يصبح بمثابة قاعدة قانونية واجبٌ احترامها ما لم تُعدّل بقاعدة أخرى [2].

قد يتساءل البعض عن مدى تحمّل العامل لمسؤوليةِ خطأٍ كان مصدره العرف؟ فأنّى له معرفة جميع أعراف المنشأة؛ خاصة وأنّها تتّسع في كثير من الأحيان لتشمل التزامات ما كان للعامل معرفتها إلاّ من خلال اقتراف الخطأ فيها، لذلك تبرز هنا السلطة التقديرية لصاحب العمل

---

[1]. هاني علي الطهراوي ، مرجع سابق ، ص 06 .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 154 .

في تمييز مدى استغراق تصرف العامل وقياس ذلك حسب حسن وسوء نيته، فسلطته لا يجب أن تتلظى وتشتدّ لأوّل فعل يقوم به العامل كان مصدره العرف؛ لأنّ العرف يُعرف من خلال الممارسة والوقوع في الخطأ؛ وهذا ما يستوجب في قرار صاحب العمل الحِلم والتريّث قبل مؤاخذة العامل المخالف للعرف، ولقد نظّم المشرع الأردني العديد من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل؛ فقد نصّت المادة " 19/ب " من قانون العمل حين أمرت العامل بأن يلتزم حفظ أسرار صاحب العمل المتعلقة بالمنشأة حسب الاتفاق أو العرف، ولدينا في القانون المدني مالا يقلُّ عن " 06 " مواد تعترف بالعرف في علاقة العمل وتلزم الطرفين باحترامه والالتزام بفحواه؛ وهي المواد : " 808 " . " 02/810 " . " 811 " . " 813 " . " 05/814 " . " 815 " . " 824 ". فكلّ مادّة من هذه المواد بَنَتْ حكماً من أحكامها على أساس العرف السائد في تلك المنشأة أو غيرها من المنشآت الأخرى، ولعلّ أهمّ هذه المواد وأكثرها توضيحاً لمدى مساهمة العرف في بناء وتكييف الركن الشرعي للخطأ التأديبي للعامل، هي المادة " 815 " من القانون المدني حين قالت : " **يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على أنّه من توابع العمل ولو لم يُشترط في العقد** "، فمن خلال هذه المادة نجد أنّ المشرع ألزم العامل باحترام الأعراف التي يجدها في المنشأة؛ ويُشترط في مُساءلة العامل المخالف لعُرف العمل؛ العِلم المُسبق بتلك الأعراف من طرف صاحب العمل؛ أو كان من المُفترض معرفته بها بنفسه؛ مثل الالتزامات البائِنة التي لا تحتاج إلى تدوين في النظام الداخلي، لذلك يجب أن يكون العرف التأديبي مُكرّراً ويطبّقه صاحب العمل بصفة دائمة ومنتظمة؛ فلا يحقّ لصاحب العمل مؤاخذة العامل حول مخالفته لعرف جديد؛ لأنّ المنشأة لم تتعارف على ذلك الإلزام الحديث، كما يجب أن يكون العرف التأديبي غير مخالف للقواعد القانونية أو للنظام العام والآداب [1]، سواءً كان مُخالفاً للقانون أو اللائحة النظامية أو المبادئ العامة للقانون؛

[1]. محمد مختار محمد عثمان ، مرجع سابق ، ص 167 .

وخاصة المبادئ الدستورية؛ كمخالفة المبادئ التي وضعتها الدولة لحماية العمل في المادة " 02/23 " من الدستور الأردني [1].

لقد وضع المشرع الأردني أربع معايير لاعتبار استعمال الحق استعمالا غير مشروع بالمادة " 66 " من القانون المدني؛ من بينها " إذا تجاوز صاحب الحق ما جرى عليه العرف و العادة "، والالتزام هنا مُوجّه للعامل إذا ما استعمل حقًّا من حقوقه بطريقة تخالف عرف المنشأة؛ كأن يقوم بالتدخين في محطّة البنزين التي يعمل بها؛ فرغم أنه من حقه التدخين لكن المنشأة لها عرفٌ ثابت ومستقرٌّ يقضي بمنع التدخين منعاً باتاً داخلها تحت طائلة المساءلة.

وينتهي العرف في منشأة العمل؛ إمّا بإجراء عام مثل قاعدة قانونية أو لائحة نظامية تقضي بمخالفة القواعد العرفية أو إلغائها صراحة، أو أن تنتهي بذات الأسلوب الذي نشأت به كإهمالها من قِبل العمال وعدم إعمالها، فيترتّب عن ذلك زوالها، كما يمكن أن يزول العرف بحلول عُرف جديد محلّه[2].

---

[1]. ولكي لا يخرج البحث عن إطاره الشكلي نكتفي بتوجيهك أيها القارئ نحو المادة " 23/ 02 " من دستور المملكة الأردنية الهاشمية؛ المنشور في الجريدة الرسمية رقم " 1093 " بتاريخ : 1952/01/08 .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع السابق ، ص 157 .

الفصل الثاني : نطاق سلطة صاحب العمل في تقدير الأخطاء التأديبية للعامل بين التقييد والإطلاق

بعدما تناولنا في الفصل الأوّل من هذا البحث؛ ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ من خلال تعريفها؛ وشرح أسُسها و وظائفها؛ وبعد تطرُّقِنا لمحلّ هذه السلطة وأهمّ متغيِّرٍ فيها؛ وهو الخطأ التأديبي للعامل؛ فتوسّعنا في كُنهِهِ بالتعمّق في أركانه وخصائصه، نَتوجّه حالياً في الفصل الثاني من هذا البحث إلى أهمّ النقاط والمواضع التي تتفاعل فيها السلطة التأديبية لصاحب العمل مع الخطأ التأديبي للعامل أثناء أو بمناسبة تأدية العامل لعمله بموجب القانون وعقد العمل، وتتجلّى هذه العناصر في قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ وكذا نطاقها في ظلّ الجدل الواسع بين تقييد أو إطلاق فكرة تحديد وحصر الأخطاء التأديبية للعامل، فالمشرع أضفى الصفة الآمرة على قواعد قانون العمل بما في ذلك قيود السلطة التأديبية؛ والصفة الآمرة في القواعد القانونية أدّت إلى تقهقُر وتراجع الفكرة التعاقدية ومبدأ سلطان الإرادة أمام التدخل التشريعي للدولة [1]، وتغدو وظيفة هذه القيود نحو حماية العامل من سيطرة صاحب العمل [2]؛ فأي قاعدة أو قيد يتعلّق بحماية العامل يمكن مخالفته لصالح ذلك العامل [3]،

إنّ الصفة الآمرة لقيود السلطة التأديبية لصاحب العمل هي نِسبيّة وليست مطلقة؛ بمعنى أنّ كلّ مخالفة للقواعد القانونية في قانون العمل إذا كانت تؤدّي إلى وضع أفضل للعامل؛ فهي جائزة ومشروعة، ولنا في ذلك المادة " 4/أ " من قانون العمل التي تقول : " لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار

---

[1]. حسام الدين الأهواني ، مرجع سابق ، ص 71 .

[2]. أيمن عبد العزيز مصطفى ، مرجع سابق ، ص 42 .

[3]. دياب صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل ، دار شتات للكتب القانونية ، القاهرة ، 2010 ، 23 .

إذا كان أيٌّ منها يُرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون ".
وقد استقرّت محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها؛ على أنّ مخالفة قواعد التشريع لِتحقيق مصلحة للعامل؛ يُمثّل قاعدة عامة من قواعد قانون العمل؛ وأنّ عدم مخالفتها يُمثل استثناءً من تلك القاعدة [1].

أمّا في الجزء الثاني من هذا الفصل فنتناول فيه موضوعاً كثيراً ما عالجه الفقهاء؛ سواءً في القطاع العام " الوظيفة العامة، " أو في القطاع الخاص " قانون العمل "؛ وهو مدى إمكانية حصر الأخطاء التأديبية للعامل؛ ما لاحظناه أنّ كلّ من عالج فكرة حصر أو عدم إمكانية حصر تصرفات العامل وإيراد الجزاء المناسب لها؛ لم يخرج برأي سديد ومُقنع لجدليةٍ نرى بأنّها ستقضي على كثير من المُعضلات الجمّة التي تطرحها سلطة صاحب العمل في منشأته؛ مثل ما هو راسخ وثابت في قانون العقوبات، لذلك سيغلب في الجزء الأخير من هذا البحث رأينا الشخصي والذي سيمثّل طرح وجهة نظرنا حول المصير التشريعي للأخطاء التأديبية التي نراها حالياً متأرجحة بين الاستقلالية والانتماء.

المبحث الأول : القيود الواردة على السلطة التأديبية لصاحب العمل

إنّ لِتصرّف العامل وأفعاله التي يعتبرها صاحب العمل خطأً تأديبياً؛ أهميّة قيّمة في كونها السبب الأول في تحريك السلطة التأديبية لصاحب العمل، و تتفاعل معها وجوداً وعدماً؛ فإذا وُجِد الخطأ وقع الجزاء؛ وإذا غاب الخطأ انتفى الجزاء، وبما أنّ صاحب العمل هو من ينفرد في تحديد الفعل الذي يُعتبر خطأً تأديبياً دون أن يشاركه أحدٌ في ذلك؛ فإلى أي مدى يمكنه ذلك ؟ وهل هناك حدود لا يمكنه تجاوزها أثناء ممارسته لتلك السلطة ؟ وما هي ؟، هل استطاعت هذه

---

[1]. أنظر في ذلك الموقع الالكتروني لمحكمة النقض الفرنسية : " http://www.courdecassation.fr " ، تاريخ آخر اطلاع : 2013/11/17 .

السلطة أن تضمن للعامل حقوقه في ظل تعارض الكثير منها مع المصلحة الخاصة لصاحب العمل؟

للإجابة على هذه التساؤلات وغيرها؛ نقسم هذا المبحث إلى قسمين؛ حيث نتناول في **المطلب الأوّل** منه؛ تلك الحدود التي تحُفُّ سلطة صاحب العمل وقراراته وتُجابهُها لكي لا تتجاوز ما ألزمت نفسها به في العقد، وهو ضمان جميع حقوق العمال والسهر على حسن سير العمل في المنشأة على الوجه الطبيعي؛ كما أنّ هذه الحدود تمثل في نفس الوقت ضمانات للعامل في مواجهة القرارات التأديبية لصاحب العمل .

أمّا في **المطلب الثاني** من هذا المبحث نتناول فيه موضوع الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل بشكل عام، حيث نُحلّل فيها موضوع الرقابة الإدارية " مفتش العمل "، والجديد الذي نضيفه هنا هو إرداف الرقابة الإدارية والخلقية لتلك السلطة وعدم الاكتفاء بالرقابة القضائية، على خلاف بعض الفقهاء الذين اكتفوا بِبَسط الرقابة القضائية على عمل الإدارة دون مراعاة الجانب الإداري والداخلي في قراراتها؛ والمتمثلة في أهمّية تفتيش العمل وسلطات مفتش العمل. وقد راعينا هنا تسلسل موضوع الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ وذلك بالبدء بالرقابة الإدارية من خلال مفتش العمل الذي يبسط سلطته القانونية على المنشآت العمالية؛ ثم تليها الرقابة القضائية التي يعتمد عليها العامل وصاحب العمل في فضّ النزاع كآخر هيئة يمكنها الفصل في الخلاف .

المطلب الأول : حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل

إنّ صاحب العمل هو الذي يقوم بتحديد الأفعال والتصرفات التي تُعتبر أخطاء تأديبية؛ لِدَى فمِن غير المقبول أن يُترك في مسعاه هذا بلا قيود تُعيده إلى جادةِ الصواب إن زلّ أو حادَ حكمه ورأيه نحو ما يعارض هدف السلطة التأديبية؛ لذلك فقد اشترط المشرّع – ضمنياً – ضوابط بارزة يجب توافرها في قرار صاحب العمل حتى يصبح مشروعاً ومُجازاً في حق العامل؛ ففي حالة

غياب إحدى هذه الشروط – على الأقل –؛ حينها لا يمكن اعتبار تصرف العامل خطأً تأديبياً يوجب المؤاخذة. ولقد حرصنا في واستخراجنا لهذه الحدود بأن تقتصر على تصرف العامل فقط؛ لأن هناك العديد من الحدود التي يجب على صاحب العمل الالتزام بها؛ لكنها لا تتعلّق بالتصرف نفسه؛ مثل الضوابط والحدود المتعلّقة بحماية أُجرة العامل؛ أو الحدود الخاصّة بالسلامة والصحة المهنية للعامل .

إضافةً لهذه الميزة في استنباط حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ نجد أنّها لا تتعلّق بالجزاء وتوقيع العقوبة؛ بل تتعلّق فقط الوظيفة الأولى للسلطة التأديبية لصاحب العمل وهي وظيفة المؤاخذة كما رأينا في المبحث الثاني من الفصل الأول من هذا البحث – وظائف السلطة التأديبية لصاحب العمل –، بَيدَ أنّ الحدود الواجبة في سلطة صاحب العمل والمتعلقة بوظيفة العقاب نتناولها في الغصن الثاني من هذا المبحث؛ وهي الحدود المتعلقة بضمان تحقيق الاتهام؛ والحدود المتعلّقة بضمان حق الدفاع التي نصّ عليها المشرع الأردني في المادة " 48 و 99 " من قانون العمل كما سيأتي في قادِم البحث .

من خلال طرح بعض الضوابط الخاصة بالسلطة التأديبية لصاحب العمل عند اتخاذ قرارها حول تصرف العامل؛ نرمي إلى إيجاد معيارٍ عام يستعين به صاحب العمل عند وقوع تصرّف قَلِقٍ من العامل يستوجب التأثيم؛ وهذا من خلال استخلاص الباعث نحو الخطأ ثم تقدير الجزاء المناسب له؛ وذلك من خلال أربعة حدود يجب على صاحب العمل مراعاتها والتقيُّد بها لاعتبار قراره مشروعاً وغير مخالف للقانون ومبادئ عقد العمل، وهي : ضرورة النص على خطأ العامل في لائحة المخالفات والجزاءات، ضرورة أن يكون الفعل المُفضي للخطأ متّصلاً بالعمل، ألاّ يكون الفعل عبارةً عن ممارسة العامل لحق من حقوقه، ضرورة أن يُخِلَّ التصرف فعلاً بحسن سير العمل، ضرورة مراعاة تقادم الخطأ التأديبي.

الفرع الأوّل : ضرورة النص على الخطأ في لائحة المخالفات والجزاءات

نظراً لعدم احتواء عقد العمل المُبرم بين العامل وصاحب العمل على المسائل المتعلقة بتنظيم العمل من مواعيد الحضور والانصراف؛ والراحة ونُظم الإجازات والعُطل؛ وما تعلّق بالالتزامات الناشئة عن ذلك العقد، وبدلاً من إصدار هذه القواعد بشكل منفرد لكل عامل على حدة؛ فإنّ من اللازم سنُّ قواعد عامة لِتَضْمَنَ حسن سير العمل داخل المنشأة على الوجه الطبيعي [1]، وذلك من خلال وضع لائحة لتنظيم العمل ووضع قائمة بها مختلف الأخطاء التي يمكن أن يقترفها العامل عند ممارسة نشاطه؛ وإيراد الجزاءات المقابلة لها حسب نسبة استغراق العامل في خطأه انطلاقاً من القواعد القانونية في قانون العمل ومروراً بمقتضيات الوظيفة، لغرض الوصول إلى الهدف الأسمى وهو تحقيق المصلحة العامة لجميع الأطراف من عاملٍ وصاحبِ عملٍ ومجتمعٍ.

لا يخفى على القارئ أنّ لائحة الجزاءات تنبثق من النظام الداخلي للمنشأة العمّالية؛ فهي أحد أهم محاوره وركائزه؛ وقد ألزم المشرع الأردني كلَّ صاحب عمل أن يُبَيّن فيها الأفعال التي يعتبرها أخطاءً تأديبيةً؛ بِمعية الجزاءات المستحقّة لكلّ خطأ؛ وذلك في المادة " 48 " من قانون العمل كما سبق شرحها والتفصيل فيها في المبحث الأول من هذا البحث، وتُعتبر لائحة الجزاءات أحد أهم مصادر الركن الشرعي للخطأ التأديبي [2]؛ وهي تطبيق عملي له، وقد اعتبرها البعض بأنها وسيلة هامة لإقامة قانون تأديبي يُنظم العلاقة بين العامل ورئيسه [3]؛ لذلك يمكن اعتبار هذه اللائحة أحد الضمانات الهامة للعامل في مواجهة السلطة التأديبية؛ وذلك من خلال الإلزام بوضعها وحصر التصرفات المعتبرة خطأً تأديبياً؛ إضافةً إلى الرقابة الوزارية عليها من قبل وزير العمل،

---

[1]. أيمن عبد العزيز مصطفى ، مرجع سابق ، ص 143 .

[2]. للمزيد أنظر ما تناولناه آنفاً حول " الركن الشرعي للخطأ التأديبي "، الصفحة " 98 " من البحث .

[3]. أيمن عبد العزيز ، المرجع السابق ، ص 144 .

كلها تمثّل حدوداً على سلطة صاحب العمل في محاولة لتحقيق نوع من التوازن بين العامل ورئيسه.

مع مرور الزمن وتطوّر وسائل الإنتاج من منشآت بسيطة إلى مشاريع ضخمة تستخدم عدداً كبيراً من العامل؛ أصبح من العسير على صاحب العمل أن يعتمد الاتصال المباشر بينه وبين العامل فيما يتعلّق بضوابط العمل؛ لأنّ ذلك سيؤدّي إلى عرقلة النشاط وتقهقر مردود إنتاجه، فكان لِزاماً وضع قواعد دائمة تتمتع بصفتي العمومية والتجريد [1] من خلال لائحة تنظيم العمل والجزاءات.

بعد استعراض لمحة عن أهم الأدوار التي تقوم بها لائحة الجزاءات؛ وعلاقتها بالسلطة التأديبية لصاحب العمل؛ نلج صُلب الفرع فنستعرض أوّل قيدٍ يقع على عاتق سلطة صاحب العمل وهو ضرورة نَظْم تصرف العامل في تلك اللائحة، فبدون النص على الفعل في تلك اللائحة؛ لا يجوز اعتباره خطأً تأديبياً **طالما يوجد بالمنشأة لائحة سارية**، وسواءً كان صاحب العمل مُلزماً بوضع هذه اللائحة أم قام بوضعها من تلقاء نفسه على الرغم من عدم إلزامه بوضعها، وكلّ ذلك لكي يُلِمَّ العامل إدراكه مُسبقاً بالأفعال التي لا يجوز له ارتكابها قصد تجنب آثار السلطة التأديبية[2].

لقد اتفقنا فيما سبق أنّه لا يجوز لصاحب العمل تحت أي عذر كان؛ أن يُسلّط عقوبة على العامل حول فعل لم يرد في لائحة الجزاءات – كمبدأ عام –، لكن نتساءل هنا؛ ألاَ يتعارض

---

[1]. المقصود بالعمومية والتجريد في القاعدة القانونية هو أنها لا تُوجّه إلى شخص محدّد بذاته؛ كما أنّها لا تتناول ظاهرة معينة وإنما تُوجّه بصفة عامة ومجرّدة من التعيين؛ فتكفي أن تُوجّه هذه القواعد نحو مجموعة أو طائفة من الأشخاص، ويُشترط في هذه المجموعة أن يشار إليها بأوصافها لا بذواتها، مثل قولنا مجموعة العمّال ، أو مجموعة الملاّك ، أو مجموعة القضاة .

[2]. حسام الدين الأهواني ، مرجع سابق ، ص 411 .

هذا مع المبدأ الذي تبنّاهُ السواد الأعظم من الفقهاء في نظام التأديب [1] وهو أنّ الأخطاء التأديبية لا تخضع لمبدأ " لا جريمة بغير نص " [2]، حيث أنّ الاتجاه الراجح في الفقه الفرنسي يرَى أنّ لصاحب العمل أن يُوقع بالعامل عقوبة تأديبية على فعل يعتبره خطأً تأديبياً لم يرِد النص عليه في اللائحة الداخلية للمنشأة ! [3]، فبين هذين الرأيين هل يمكن السماح لصاحب العمل أن يخرج عن الشروط التي وضعها بنفسه في لائحة الجزاءات؛ ويعتبر غيرها من الأفعال أخطاءً تأديبيةً توجب المساءلة؟ ألم يقُم بحصرها في لائحة الجزاءات التي اقترحها على الوزير أو من ينوبُه من أجل المصادقة عليها؟، لذلك نعارض وبشدّة – بدايةً – موقف هؤلاء الفقهاء الفرنسيين حين منحوا لصاحب العمل حريّة واسعة في عدم التقيّد باللائحة التي ومن المفترضِ أنّه ألزم نفسه بها حين صياغتها؛ وما امتعاضُنَا هذا نابع من التبعات التي يمكن أن تنجرّ على هذا الإطلاق القَلق للسلطة التأديبية لصاحب العمل، لأنّ هذا الاعتقاد فيه من البَغي ما يلوي ذراع العامل نحو الوبال وضياع الحقوق؛ بأن يغيب عنه العلم المسبق وإدراكُ واجباته وحقوقه مُفوّتاً عليه فرصة تجنّب الوقوع في الخطأ؛ ومتى تمّ له ذلك أصبح متعسّفاً في استعمال سلطته التأديبية، ولا نجدُ ما يوقفنا من اعتبار مثل هذا التفسير لسلطة صاحب العمل على أنّها فصل غير مباشر للعامل؛ ويمكن اعتبارها أحد الحالات السبعة الواردة في نص المادة " 29 " من قانون العمل الأردني التي أجازت للعامل ترك العمل دون توجيه إشعار لرئيسه .

لعلّ ما نقترحه كحلٍّ للانتقاد الذي وجّهناه لمؤيّدي فكرة منح صاحب العمل الحق في توقيع عقوبات على أفعال لم ترد في لائحة الجزاءات؛ وإدراكاً منّا بضرورة ضمان فاعلية سلطة

---

[1]. ومن هؤلاء : حسام الدين الأهواني ، مرجع سابق ، ص 415 / 416 . منصور العتوم ، مرجع سابق ، ص 78 . مصطفى عفيفي ، مرجع سابق ، ص 50 ، وغيرهم .

[2]. عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني ، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية ، دار الفكر ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص 51 .

[3]. نقلاً عن أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 112 / 113 .

صاحب العمل؛ وتأييد مبدأ استحالة تطبيق مبدأ شرعية الأخطاء التأديبية في المجال التأديبي؛ نقترح أن تكون لائحة الجزاءات مفتوحة يمكن من خلالها لصاحب العمل إضافة ما يراه من تصرفات العامل المستوجبة للمؤاخذة؛ شريطة الحصول على مصادقة من وزير العمل أو من يمثله حول تلك القرارات الجديدة لضمان شرعيتها وعدم تعسّفها، لأنّنا لو سلّمنا بضرورة تقييد سلطة صاحب العمل بلائحة الجزاءات واعتبار أنّها جاءت على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال؛ فإنّنا نكون قد منحنا فرصاً للعامل بأن يفلت من الكثير من الأفعال والتصرفات التي كانت تستحقّ العقاب، كما أنّ صاحب العمل ليس بإمكانه توقُّع جميع الأخطاء التأديبية قبل مباشرة المنشأة لنشاطها، من هنا يمكننا القول أنّ رأي الفقهاء الفرنسيين كان صائباً إلى أبعد حدٍّ وهو أحسن مثال لتطبيق فكرة استحالة تطبيق مبدأ شرعية الأخطاء التأديبية [1].

من خلال المادة " 48 " من قانون العمل؛ يتبيّن لنا أنّ المشرع الأردني **لم يُجِز** لصاحب العمل تسليط جزاء تأديبي على خطأ غير منصوص عليه في لائحة الجزاءات؛ مهما أخلّ بحُسن سير العمل ! ونحن لا نوافقه الرّأي؛ لأنّ مسلكه هذا يكتنِفه بعض الغموض، ويُضعف من فاعليّة السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ وهذا بتقييد قرارات صاحب العمل إلى عدم مقدرتها على معاقبة العمال عن تصرفات وأفعال مخالفة للقانون أنّى له معرفتها؛ ولا توقّع حدوثها إلاّ بعد وقوعها.

لا ريب أنّ المشرع الأردني كان دقيقاً فيما يتعلّق بالنظام الداخلي للمنشأة؛ وذلك عندما اشترط في المادة " 55 " من قانون العمل أنّه على كلّ صاحب عمل يستخدم **عشرة عمّال فأكثر** أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في منشأته؛ وبالتالي اشترط أيضاً بلوغ هذا النصاب من

---

[1]. قد يستغرب القارئ من التحوّل الذي مارسناه في تحليل هذه المسألة؛ من خلال إيرادِ رأي وتأييده؛ ثمّ الانقلاب ضدّه ونقده، فهذه الطريقة وجدناها الأنسب لرسم صورة واضحة عن الأخطاء التأديبية وكُنْهُهَا حينَ تلاطُمها بين جنبات ذلك المبدأ الصّارم وهو مبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلاّ بنص " وتُسمّى بالطريقة الجدلية في علم الفلسفة، التي سنستعين بها أيضاً عند تناولنا لآخر مبحث في هذا البحث، في موضوع جدلية حصر الأخطاء التأديبية للعامل .

العمّال لوضع لائحة الجزاءات، كما اشترط استصدار مصداقية لتلك اللائحة من طرف الوزير أو من يُفوّضه، وأيّ مخالفة لهذه التعليمات؛ فإنّ قراراته باطلة لا تسري في حق العمال، ولنا في ذلك قرار محكمة التمييز الموقرة قائلةً فيه : " إنّ اعتبار إنهاء عمل العامل بداعي أنه خالف النظام الداخلي لصاحب العمل قبل أن تتحقق المحكمة مما إذا كان نظام موظفي الشركة المدّعَى عليها قد جرى تصديقه من وزير العمل طبقاً لأحكام المادة (55) من قانون العمل أم لا، يجعل الحكم سابقاً لأوانه لما للتصديق أو عدمه من تأثير في نتيجة الدعوى " [1]، ولا شكّ أنّ اشتراط وضع لائحة الجزاءات يمثل قيداً مهمّاً على ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبية؛ وضمانة ناجعة في يد العامل قصد درء التعسف ضد حقوقه .

ممّا لا يسع جهله أنّ المنشآت التي لم يبلغ عدد العمّال فيها عشرة أفراد؛ لا تُلزِم صاحب العمل بوضع نظام العمل وبالتالي لائحة الجزاءات، وهنا يكون صاحب العمل في مركز أفضل؛ لأنّ السلطة التأديبية المقرّرة له تكون في منأى عن هذا القيد من نظيره المُلزم بوضع اللائحة [2]، وهنا نتساءل مجدّداً عن العلّة التي دفعت بالمشرع الأردني إلى اشتراط هذا العدد من العمّال لكي تقوم مسؤولية صاحب العمل في وضع لائحة الجزاءات، وما الحكمة من اشتراط ذلك العدد بالضبط ؟ على غرار المشرع المصري الذي اشترط أيضاً **عشرة عمّال فأكثر**؛ في المادة " 58 " من قانون العمل المصري رقم (12 لسنة 2003)، وكذا المشرع الجزائري الذي اشترط **عشرين عاملاً فأكثر** في المادة " 75 " من مدونة العمل الجزائرية رقم (11 – 90 لسنة 1990). فما الذي يمنع المشرع من النص في قانون العمل على وُجوب توافر لائحة الجزاءات في كلِّ المنشآت

---

[1]. قرار محكمة التمييز الموقرة رقم (687 / 2000) هيئة عامة بتاريخ : 31 / 5 / 2000 . الموقع الالكتروني : " http://www.lawjo.net " تاريخ آخر اطلاع : 2013/11/18 .

[2]. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل " عقد العمل الفردي " ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2001 ، ص 457 .

العمالية حتى ولو اشتملت على عامل واحد، لأنّنا لا نرى حِكمة من رفع نصاب عدد العمال إلى هذا السقف لفرض اللائحة، وما اقتراحنا هذا إلاّ لمساهمته الفعّالة في القضاء على عديد المعضلات التي تطرحها مبررات السلطة التقديرية لصاحب العمل في تحديد الأخطاء التأديبية، فكيف نواجه الخطأ التأديبي الصادر من عدة منشآت تابعة لصاحب عمل واحد عدد العمال في كل واحدة لم يتجاوز ما اشترطه القانون لوضع اللائحة إن لم نُلزم صاحبها بوضع اللائحة في كل منشآته مهما تعددت، ثم كيف نضمن حق العامل عندما تتم مساءلته في منشأة ليس بها لائحة جزاءات إن لم نحدد الأخطاء التأديبية تحديداً واضحاً في لائحة الجزاءات؛ ونورد لها العقوبات المناسبة حصراً لا يقبل الزيادة ولا النقصان؛ وهذا ما يوفر العدالة الكافية و الزجر الهادف .

وما يمكن استخلاصه من هذا القيد الهام للسلطة التأديبية لصاحب العمل؛ هو أنّه احتوى على قيود أخرى فرعية، **فالقيد الأوّل** هو إلزام صاحب العمل بأن يضع لائحة جزاءات تضمّ جميع التزامات العامل والفروض التي يجب عليه تطبيقها واحترامها تحت طائلة المساءلة التأديبية التي قد تصل عقوبتها إلى حدّ الفصل من العمل، أمّا **القيد الثاني** فهو ذلك التصديق على لائحة تنظيم العمل والمخالفات والجزاءات المقابلة لها؛ حيث أنّ اللائحة لا تسري على المنشأة إلاّ بعد قيام وزير العمل أو من يُمثله بالتصديق عليها؛ وهذا ما يُضفي على تلك المخالفات والجزاءات الكثير من الشرعية والعدالة؛ وبالتالي حماية حقوق العامل من أي تعسّف قد يطال ذمّته المادية أو المعنوية .

الفرع الثاني : ضرورة أن يكون الفعل متّصلا بالعمل

نتناول في هذا الحد الثاني من الحدود التي تقع على السلطة التأديبية لصاحب العمل حين تقديره للخطأ التأديبي للعامل [1]، أحد القيود التي تتّصل مباشرة بسلطته؛ وهي ضرورة أن يكون

---

[1]. وهنا نُنوه مرّةً أخرى إلى أننا بصدد دراسة الحدود التي تتعلّق بالخطأ التأديبي للعامل فقط؛ مبتعدين في مسعانا عن باقي الحدود التي تجب على السلطة التأديبية لصاحب العمل والمتعلّقة بوظيفة العقاب، فنحن في مجال المؤاخذة فقط .

تصرف العامل المُفضي للخطأ متّصلاً بالعمل؛ ومعنى ذلك أنه لكي يستطيع صاحب العمل اعتبار الفعل الذي آتاهُ العامل خطأً تأديبياً؛ لا بُدّ وأن يقع **داخل مكان العمل**؛ أو **أثناء أداء العامل لهذا العمل**، أي يجب أن يكون تصرفه متعلّقاً بمنشأة العمل من حيث الزمان أو المكان؛ أو كِلاهما معاً، أمّا إذا ارتكب العامل الفعل خارج زمان ومكان العمل؛ فيجب أن يكون ذا صِلةٍ بالعمل؛ أو بشخص صاحب العمل [1]؛ لأنّ هذه الشروط هي التي تضمن حسن سير العمل بفاعلية عالية .

لذلك من الصواب القول أنّ الفعل الذي يكون خارج هذا التحديد لا يمكن النص عليه بلائحة الجزاءات لخروجه عن نطاق السلطة التأديبية لصاحب العمل [2]؛ كما لا يمكن أيضاً الاعتراف بفعل العامل غير المتّصل بالعمل الذي لم يرد في لائحة الجزاءات؛ بل قام صاحب العمل من تِلقاء نفسه باعتباره خطأً تأديبياً، حيث تستوي قاعدة وجوب اتصال الفعل المشكّل للخطأ على جميع أنواع الأخطاء التأديبية للعامل؛ سواءً المنصوص عليها في لائحة الجزاءات؛ أو تلك التي تقررها السلطة التأديبية لصاحب العمل غير المنظّمة لائحياً .

قد يرتكب العامل مخالفةً خارج مكان العمل؛ ورغم ذلك يُعتبر فِعله تابعاً للمنشأة وخاضعاً للسلطة التأديبية لصاحب العمل؛ كأن يقوم هذا الأخير بإرسال العامل إلى منشأة أخرى أو أيّ مكان آخر أثناء وقت الدّوام؛ ففي هذه الحالة يُعتبر أيّ تصرف من العامل قد تمّ في مكان العمل، طالما أنّ العامل قد تواجد فيه بسبب مصلحة مُتعلّقة بالمنشأة؛ أو بناءً على تعليمات رئيسه [3]، كما قد يرتكب العامل الفعل في مكان العمل؛ ولكن خلال وقت الراحة؛ ففي هذه الحالة **يجوز** أن يعتبره صاحب العمل خطأً تأديبياً؛ كمشاجرة العامل مع زميله في مطعم المنشأة.

---

[1]. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 117 .

[2]. حسام الدين الأهواني ، مرجع سابق ، ص 409 .

[3]. أيمن عبد العزيز ، المرجع السابق ، ص 119 .

مِمّا لا يسعُ جهله أنّ الأفعال التي يرتكبها العامل في حياته الخاصة ولا تتعلّق بحياته المهنية؛ لا يستطيع صاحب العمل محاسبته عليها أو اعتبارها أخطاءً تأديبية [1] – كمبدأ عام –، لأنّ العامل يتمتّع بحريّة كاملة ولا يخضع لتبعيّة صاحب العمل في ممارسة حياته الشخصية؛ وتبرأ ذمته بتنفيذ العمل الذي كُلّف به، مهما ارتفعت جسامة فعله وتصرفه فهي خارج نطاق العمل ولا شأن لصاحب العمل بها، لأنّ ذمّة العامل تحفُّها زواجر وموانع تتمثل في المسؤولية الخلقية والمدنية والجنائية خارج منشأة العمل؛ هي المنوط لها مؤاخذته ومعاقبته إن قامت مسؤوليته، ومثال ذلك أن يُؤَاخِذ صاحب العمل العامل لرفضه تطليق زوجته؛ ولو كان هذا العامل ابناً له [2]، لذلك نرى أنّ من المهم لِمُفتش العمل التَّنبُّه لإمكانية تعسّف صاحب العمل في ذلك إذا قام بمؤاخذة العامل على فِعل ارتكبه خارج المنشأة وليس له صلةٌ بالعمل؛ لأنّ العامل أنّى له من سلطة تساعده على مُجابهة قرارات رئيسه؛ فليس له في ذلك إلاّ الانصياع لها مَخافة فصله أو تغريمه في حالة الاحتجاج .

بيدَ أنّ هذه القاعدة يخرج عنها استثناءٌ ناتج عن الطبيعة المضطربة وغير المستقرّة لظاهرة الخطأ التأديبي؛ وهي أنّ من التصرفات التي يجب أن يلتزم بها العامل، هي أن يكون سلوكه في حياته الخاصة متّفقاً مع الخلق القويم والسليم؛ لارتباطه بطريقة غير مباشرة بالمصالح المعنوية للمنشأة التي يعمل بها، ومثال ذلك أنّ السلوك الخاطئ الصادر من مُدرسة البنات في حياتها الخاصة خارج المدرسة يؤثّر على سمعة المدرسة، فيكون لمديرها أن يعتبر هذا السلوك خطأً تأديبياً يستحق المُساءلة لتعلُّقه بالعمل والذمة المعنوية للمشروع كَكل. فمن الضروري بل ومن

---

[1]. دياب صلاح محمد أحمد ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، 2010 ، ص 26 .

[2]. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، 1982 ، ص 161 .

المهم أن لا يتعارض سلوك العامل في حياته الخاصة مع أهداف المنشأة التي يعمل بها [1]؛ بل ومع مصالحها الاقتصادية والفنية، وإلاّ نكون أمام اضطراب ملحوظ في المنشأة يؤثر سلباً على ذمتها المادية والمعنوية؛ بطريق مباشر أو غير مباشر؛ من بعيد أو من قريب، فلا يجوز مثلاً لمن يعمل في جمعية الرفق بالحيوان أن يقوم بتعذيب حيوان؛ وخاصةً أمام الملأ؛ لأنّ هذا التصرف يتعارض مع مضمون التزاماته في العمل؛ ويؤثر سلباً على أهداف المنشأة بما يَحُول وتحقيق أهدافها، وكلّ هذه الأمثلة تُبرز أساس هذا الاستثناء وهو ضرورة انسجام تصرف العامل مع وظيفته في المنشأة.

ولنا في قانون العمل الأردني نص المادة " 28/ ز " التي تقول : " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك إذا أُدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة "، فهذه القاعدة الصريحة تبيّن لنا أهمّية سلوك العامل خارج مشروع العمل؛ حيث أعطى المشرع الأردني الحقّ لصاحب العمل بأن يفصل العامل ودون أن يُشعره بذلك؛ إذا ما اقترف جناية أو جنحة تتعلّق بالشرف والأخلاق، شرِيطَةَ أن يكون فعل العامل مكوّناً لجناية أو جنحة مخلّة بالشرف والآداب العامة طِبقاً لما هو منصوص عليه في قانون العقوبات؛ وأن تتمّ إدانة العامل بحكم جنائي نهائي غير قابل للطعن بالطرق العادية، كما يُشترطُ أن يصدر الحكم أثناء سريان عقد العمل وليس بعده؛ إلاّ إذا أمر القاضي بحفظ الاتهام؛ فيكون لصاحب العمل متابعة العامل إلى ما بعد استئناف الاتهام [2]، وتغدوا أيضاً المادة " 28/ و " من قانون العمل الأردني؛ أحد الأدلّة التي يمكننا من خلالها اكتشاف المواطن التي اشترط فيها المشرع أن يتّصل فعل العامل بعمله لكي يُعتبَر خطأً تأديبياً يستحقُّ المؤاخذة؛ وذلك حين نصّ المشرع فيها أنّ: " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل "،

---

[1]. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 121 .

[2]. نفس المرجع ، ص 123 .

إذَن من خلال هذه القاعدة يُمكن لصاحب العمل أن يعاقب العامل الذي أفشى أسرار العمل وخباياه؛ لأنّ ظاهرة إفشاء السّر هي دائماً متعلقة بالعمل حتى ولو حدث ذلك بعد مدّة زمنية طويلة عن انتهاء علاقة العمل، فإنّ حقّ صاحب العمل في محاسبة العامل الذي أفشى أسرار العمل يبقى قائماً؛ ونعتقد أنّ هذا هو الحقّ الأبدي الذي يحقُّ لصاحب العمل ممارسته ضدّ العامل مهما مرَّ على علاقة العمل بينهما من زمن .

وهذا ما يَدعم شرحنا السّالف حول الأهمّية البالغة لتحركات وتصرفات العامل خارج المنشأة؛ وما اعتراف المشرع الأردني بهذا الحق لصاحب العمل؛ إلاّ دليل على اتساع سلطة هذا الأخير لتشمل سلوك العامل خارج زمان ومكان العمل [1]؛ وهنا يبرز أيضاً دور مفتش العمل للتأكّد من قرار صاحب العمل ومدى صحّته من خلال المقارنة بين فعل العامل خارج المنشأة؛ ومدى مساهمته في المساس بالمصالح الخاصة لصاحب العمل .

إنّ من أهم الأدوار التي تلعبها سلطة صاحب العمل هو تقديرها للسلوك الذي يرتكبه العامل في حياته الخاصة وتأثيره في منشأة العمل، وهنا يتباين معيار الحُكم الذي يستعين به صاحب العمل ويختلف من عامل لآخر حسب نوع العمل المُسند إليه؛ ورتبته في العمل؛ هذه الاعتبارات وغيرها تؤثر في القرار التأديبي لصاحب العمل، فالمعيار الذي يقيس به هذا الأخير سلوك عامل يشغل وظيفة قياديةً؛ ليس نفس المعيار الذي يستعمله في الحكم على تصرف عامل يشغل وظيفة دُنيا [2]. والمشرع المصري كان أكثر وضوحاً في هذه القضية عندما خصّص قاعدة قانونية تشترط على صاحب العمل أن لا يُؤاخذ العامل عن أيّ خطأ صادر منه ما لم يكن ذا صلة بالعمل، وذلك في المادة " 1/59 " من قانون العمل المصري بقوله : " يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذات صلة بالعمل ".

---

[1]. محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص 162 .

[2]. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 121 .

الفرع الثالث : ضرورة أن لا يكون الفعل عبارةً عن ممارسة العامل لحق من حقوقه

تنص المادة " 61 " من القانون المدني الأردني أنّه : " الجواز الشرعي يُنافي الضمان **فمن استعمل حقّه استعملاً مشروعاً لا يضمن ما ينشأ عن ذلك من ضرر** "، انطلاقاً من هذه القاعدة الواضحة نُعالجُ القيد الثالث الذي جاء لِيَحُدّ من السلطة التأديبية لصاحب العمل ولكي لا تحكم بغياً على تصرفات العامل؛ وبالتالي ضمان التوازن في رابطة العمل بين عاملٍ قد يمارس حقوقه الطبيعية في المنشأة؛ وبين صاحب عمل يَنشُدُ خدمة مصلحته الخاصّة قصد الربح السريع وغير المكلف؛ حيث أنّ المشرع الأردني هنا حرّر العامل من أي مسؤولية قد تطرأُ على تصرفاته إن كانت عبارة عن حقوق يمارسها؛ سواءً بموجب العقد أو بموجب القانون، وما كلّ هذا الحِرص حول حقوق العامل إلاّ صيانةً لها وضمان عدم تعسف صاحب العمل عند محاسبة العامل؛ لأنّ هذا الأخير يمتلك من الحرية الواسعة في تحديد الأفعال التي تُعتبر خطأً تأديبياً ما من شأنه أن يُضرّ بالعامل البسيط قياساً بمركزه القانوني الضعيف؛ فأيُّ تفسير خاطئ من صاحب العمل لتصرّفات العامل قد تؤدّي به إلى الوبال وسوء العاقبة؛ كالتغريم والحرمان من عديد الامتيازات أو الفصل عن العمل .

لذلك فقد أقرّ المشرع للعامل بأنه إن كان يمارس حقاً من حقوقه المقرّرة له قانوناً؛ فلا يمكن لصاحب العمل اعتبار ممارسة تلك الحقوق أخطاءً تأديبيةً حتى ولو تعارضت مع مصالحه ومصالح المنشأة، إلاّ إذا انحرف العامل في ممارسة حقوقه على النحو المخالف للقانون والالتزامات العقدية، فمتى تمّ ذلك أصبح لصاحب العمل كامل الحق في محاسبة العامل طِبقاً للضوابط التي وضعها المشرع الأردني في المادة " 66/ 2 " من القانون المدني بقوله : " يكون استعمال الحق غير مشروع :

- إذا توفر قصد التعدي.
- إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة.
- إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يُصيب الغير من الضرر.
- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة ".

ما يُحسب لصالح المشرع الأردني هنا أنّه اجتهد وأصاب؛ حين اقترح معياراً مرجعياً من خلاله يمكننا التفرقة بين الاستعمال المشروع والاستعمال المحظور للحق، لأنّ هذا الحصر والتحديد يساعد القاضي كثيراً في حسم الخصومات والدعاوى التأديبية إلى حدّ كبير، وتجدر الإشارة إلى أنّنا سنشرح هذا المعيار انطلاقاً من كونه التزاماً يقع على عاتق العامل وليس كحقّ من حقوق صاحب العمل، لأنّنا سنتعرض لحالات يسقط فيها عنصر استعمال الحق ونحن لا نؤيّد الرأي الذي يقول عن الحق أنه يسقط – بصفة عامة – بل نقول عن الالتزام الذي يقابله أنّه يُبرأ؛ فكيف يُعقل أن يولد الحق بجميع أركانه ثم يسقط ! ولن نطيل في هذا الموضوع لتجنب تحميل البحث ما لا يحتمل[1]. لذلك نتناول هذا المعيار حسب المبادئ التي أقرّها المشرع الأردني في المادة " 66/ 2 " كما يلي :

أ. إذا توفر قصد التعدّي :

بصفة عامة يكون استعمال الحق غير مشروع إذا كان القصد منه التعدّي على الغير؛ أي إلحاق الضرر به، وهذا معيار شخصي [2]، من هنا وجب على القاضي الاستعانة بسلطته التقديرية واستعمالها بحذر في استقصاء نيّة صاحب الحق عند ممارسته إيّاه؛ وهذا من خلال الأدلة والأوصاف المحيطة بالحق بالمقارنة ما بين الغاية من استعمال الحق وبين الوسيلة، للوصول إلى

---

[1]. من هنا نوصي القارئ الكريم بالبحث في نظرية الحق " آثارها " وما يقابلها من التزامات تُكوّنها، فأيّ حقّ مهما كان يقابله التزام من طرف آخر. آملين أن نُفرد لهذه الفكرة تحليلا في مواضع أخرى.

[2]. فراس الكساسبة / بكر السرحان ، مرجع سابق ص 05 من البحث ، والصفحة 393 من المجلد .

كُنْهِ النية، فإن تجلّى أنه لم يقصد سوى الإضرار بالغير؛ حكم عليه القاضي بأنه مُتعسف في استعماله لحقه؛ لأنّ النية الداخلية هي التي تفسّر لنا الباعث وراء تصرف الفرد .

وبصفة خاصة نجد في رابطة العمل أنّ العامل يمكن أن يتعسّف في استعمال حقه من خلال اتجاه فعله نحو الاعتداء على زميله أو رئيسه أو أي شخص آخر، وصاحب العمل لا يمكنه مؤاخذة العامل الذي يمارس حقّه إلاّ إذا كان ذلك الاستعمال مَشوب بعيب التعدّي على الغير،وله في ذلك هو أيضاً الاستعانة بالقرائن والبراهين التي من شأنها أن توصله إلى إدراك الكُنه الأصلي لتصرف العامل؛ ما لم تتعارض تلك الوسائل مع النظام العام والآداب؛ فليس لصاحب العمل أن يقوم بقذف وتجريح العامل أمام زملائه عن حقٍّ مارسهُ؛ أو أن يقوم بتفتيش المرأة العاملة غصباً عنها؛ لأنه حسب القانون لا تُفتّش الأنثى إلاّ بواسِطة أنثى [1]. أو الدخول في الحياة العائلية للعامل متحجّجاً بحقّه في التقصّي عن نية وقصد العامل [2].

ب. إذا كانت المصلحة المرجوّة من الفعل غير مشروعة :

لقد سبق وأن رأينا أنّ الخطأ التأديبي للعامل فيه عنصر الغاية؛ ويجب أن تكون غير مشروعة لاعتبار فعل العامل خطأً يوجب العقاب، لذلك وجب أن تكون المصلحة التي يتغيّاها العامل من جراء فعله مشروعة وغير مخالفة للقانون؛ وبما أنّ المصلحة المرجوّة هي المنفعة من الفعل، فقد اشترط المشرع الأردني في أي عقد يتم إبرامه أن تكون فيه منفعة مشروعة للمتعاقدين، وهذا في المادة " 166/ 1 " بقوله: " لا يصح العقد إذا لم تكن فيه **منفعة مشروعة لعاقديه** ". ولِكل من يعتقد أن المقصود من المصلحة المرجوّة من فعل العامل هو السبب الذي دفعه إلى ذلك الفعل؛ فكذلك قد أوجب المشرع الأردني في سبب الفعل أن يكون غير مخالف للنظام العام أو

---

[1]. حسام الدين الأهواني ، مرجع سابق ، ص 409 .

[2]. محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص 161 .

الآداب؛ وذلك في المادة " 165 " مدني بقوله : " السبب هو الغرض المباشر المقصود من العقد / ويجب أن يكون موجوداً وصحيحاً **ومُباحاً غير مخالف للنظام العام أو الآداب** " [1].

من الضروري أن يتّسق استعمال العامل لحقه مع الغاية التي يريد تحقيقها؛ فيجوز لصاحب العمل اعتبار الحق الذي يمارسه العامل خطأ تأديبياً إذا قصد من ذلك الاستعمال؛ أن يُضرّ بغيره، وهنا **يكون العامل متعسّفاً في استعمال حقّه**؛ وبالمقابل لا يمكن لصاحب العمل أن يعتبر ممارسة أو مطالبة العامل لحقوقه المقرّرة له قانوناً؛ خطأً تأديبياً ما لم تتعارض المصلحة المرجوة من طلبه هذا مع الشرعية والقانون [2]، فالعامل الذي قام بإضراب عن العمل بسبب عدم تلقيه مستحقاته المتأخرة؛ لا يُعتبر متعسّفاً في استعمال حقه في الإضراب؛ لأن المصلحة المرجوة من ذلك الإضراب شرعية وغير مخالفة للقانون؛ فحواها الحصول على حقه الذي أقرّه له صاحب العمل في العقد بنفسه حين إبرام العقد. وكذلك لا يمكن اعتبار العامل متعسفاً في استعمال حقه المتمثل في الانتساب إلى منظمة نقابية؛ أو مشاركته في نشاط نقابي [3]، لأنّ ذلك الحق محمي قانوناً ومصلحته شرعية قانوناً؛ وأساسها المادة " 97/ أ/ ب " من قانون العمل الأردني التي كانت صريحةً و واضحةً حين أقرّت ما يلي : " أ. للعمال في أي مهنة، تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون، **وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية** / ب. **يُحظَر على صاحب العمل أن يجعل استخدام أي عامل خاضعاً لشرط عدم انتسابه إلى نقابة العمال أو التنازل عن عضويته فيها، أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو**

---

[1]. فقط نشير إلى تساؤل يتبادر لدينا حول السبب الذي دفع بالمشرع إلى اشتراط أن يكون السبب في التصرف غير مخالف للنظام العام أو الآداب؛ ولم يجمعهما معاً بأن يشترط في السبب أن يكون غير مخالف للنظام العام والآداب، لأنه وبهذه الصيغة يمكن أن يكون سبب تصرف صاحب الحق غير مخالف للنظام العام لكنه مخالف للآداب، أو أن يكون سبب التصرف في حدود الآداب لكن يجوز أن يكون في نفس الوقت مخالفاً للنظام العام، فلماذا التخيير عِوَض الجمع بين الشرطين؟

[2]. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 126 .

[3]. محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص 209 .

الإجحاف بأي حق من حقوقه لانتسابه إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل ". كما لا يحقّ لصاحب العمل اعتبار ممارسة العامل لحق تمثيل العمال أو السعي إلى تمثيلهم؛ خطأً تأديبياً بسبب التعسف في استعمال حق التمثيل، لأنّ المصلحة المرجوّة من هذا الحق قد كفلها القانون أيضاً. وكذلك حق العامل في تقديم شكوى ضدّ صاحب العمل إلى الجهات المختصة حول أي انحراف في تطبيق صاحب العمل للقانون؛ وأساس ذلك نص المادة " 24 " من قانون العمل الأردني التي أقرّت بأنّ العامل لا يُضار بالشكوى المقدمة بخصوص العمل .

ت. إذا كانت المنفعة من ممارسة الحق لا تتناسب مع ما يُصيب الغير من الضرر:

وهنا قد يمارس صاحب الحق حقوقه المشروعة والمتوافر فيها جميع الشروط القانونية والعقدية؛ لكن المصلحة والغاية التي يرجوها تتعارض مع مصالح الغير [1]، وهنا نقوم بالمقارنة من أجل إيجاد التفسير المناسب للفرضية أمامنا، وذلك من خلال المقارنة بين ما تحقّق من مصلحة لصاحب الحق مع ما يُصيب الغير من ضرر، والمعيار الذي يدعم هذا التفسير هو عنصر التفاهة والسذاجة التي نستنتجها من خلال الملاحظة والمقارنة بين هذين المُتغيّرين، ومثال ذلك لا يحق لصاحب العمل أن يعتبر العامل متعسفاً في استعمال حقه إذا قام هذا الأخير بشراء سيارة جديدة باهظة الثمن والقدوم بها إلى المنشأة مفتخراً بها، فلا يستطيع صاحب العمل اعتبار ذلك خطأً تأديبياً متحجّجاً بتعسف العامل في استعمال حقه المتمثّل في إغراء زملائه وتشتيت انتباههم وتركيزهم، وهنا يكون ما يمكن أن يصيب من ضرر لزملائه تافها بالمقارنة مع مصلحة العامل في التمتع بما يملك من حقوق .

[1]. فراس الكساسبة / بكر السرحان ، مرجع سابق ، ص 05 / 06 من البحث ، و الصفحة 393 / 394 من المجلد .

ث. إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة :

لقد سبق وأن تناولنا أثر العرف في العلاقة العمالية؛ في أركان الخطأ التأديبي، واتفقنا على أنّه ثالث مصدر من مصادر الركن الشرعي للخطأ التأديبي، لذلك يُعتبر العامل الذي تمادى فعله وتجاوز ما تعارف عليه العمال في المنشأة متعسّفاً في استعمال حقه، والعرف لا يُشترط أن يكون مدوّناً في لائحة نظام العمل، بل يكفي أن يكون مُتداولاً بين العمال في المنشأة فقط؛ كما لدينا في القانون المدني الأردني المادة " 815 " التي تُبيّن مدى أهمية العرف ومساهمته في بناء أساس ومبدأ يساعد سلطة صاحب العمل والقاضي في تفسير تصرفات العامل، بقولها : " يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على أنّه من توابع العمل ولو لم يشترط في العقد "، ولقد سبق حديث وافٍ حول دور العرف في تكييف خطأ العامل وتأسيسه في الركن الشرعي للخطأ التأديبي الذي تناولناه سابقاً [1].

وما يُمكن قوله هنا أنّ صاحب العمل أمامه قيدٌ هام في مسعاه لمؤاخذة العامل؛ وهو أن يتأكّد قبل إصدار قراره فيما إذا كان تصرّف العامل مُجاوزاً لأعراف المنشأة أم لا؛ لأنّ العامل يمكن أن يتعسّف ويتمادى حين ممارسته لإحدى حقوقه؛ متحجّجاً بأنّ حقّه شرعي لا يتعارض مع مصلحة الغير ولا يتوفر فيه قصد التعدّي على الغير، لذلك أتاح المشرع الأردني لسلطة صاحب العمل معياراً آخر – وحسناً فعل – على عكس الإرادات التشريعية الأخرى المحلّية منها وحتى الإقليمية، وهو معيار التزام العامل بأعراف المنشأة وتقاليدها التي غالباً ما يكون لها صدى معنوي للمنشأة، فتصرّفات العامل تمرُّ على هذه القيود الأربعة لكي تُعتبر قانونية وغير مخالفة للقانون والعقد [2].

---

[1]. أنظر في ذلك الصفحة " 104 " من هذا البحث وما بعدها .

[2]. زريق برهان خليل ، نحو نظرية عامة في العرف الإداري ، دار عكرمة للطباعة والنشر والتجارة ، دمشق ، 1986 ، ص 95 / 110 .

الفرع الرابع : ضرورة مراعاة تقادم الخطأ التأديبي

ودائماً مع القيد الرابع من الحدود التي يجب أن تلتزم بها السلطة التأديبية لصاحب العمل حين إصدار قرارها حول تصرف العامل بمناسبة العمل، وهو وُجوب احترام صاحب العمل للمواعيد التي وضعها القانون والمتعلقة بزمان اتخاذه أي إجراء تأديبي سواءً بالإنذار أو الغرامة أو الفصل ضدّ العامل المُخطئ، وقد كان المشرع الأردني واضحاً في ذلك عندما قيّد من السلطة التأديبية لصاحب العمل ونصّ في المادة " 48/ب " من قانون العمل أنّه : " لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه **على أن يراعي ما يلي : ب / أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها** "، بموجب هذا النص لا يجوز لصاحب العمل أن يتراخى في التحقيق مع العامل إلى مالا نهاية [1]، وقد ألزم هذا النص صاحب العمل أن يكون متيقّظاً لجميع تصرفات العامل وأن تكون سلطته أو من يمثلها؛ قريبةً من العامل مكاناً وزماناً، وأن يكون على اطلاع بالتزامات كلّ عامل من عماله؛ كلّ ذلك نستنتجه من خلال المدة التي نراها قصيرةً وكافية في نفس الوقت لمراقبة تصرفات العامل من جهة؛ وضمان المتابعة المستمرة له من قبل رئيسه من جهة أخرى، وقد حدّد مدّة خمسة عشر يوماً كمُهلة لصاحب العمل لكي يقوم باتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل المذنب؛ بدأً من تاريخ ارتكاب العامل للخطيئة. ونشير أنّ هذه المدّة تتعلّق فقط بميعاد سريان حق اتخاذ القرار ؛ ولا تدخل فيها المراحل العملية الأخرى كميعاد التحقيق وحق الدفاع، فهذه المرحلة " خمسة عشر يوم " هي فترة يتفاعل فيها عنصر عِلم صاحب العمل بالتصرف؛ مع عنصر الباعث نحو اتخاذ أو عدم اتخاذ إجراء

---

[1]. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 135 .

التأديبي؛ فهي مرحلة معنوية وليست عملية؛ تدور في المكنون الشخصي والداخلي لصاحب العمل، مُستعيناً بسلطته التقديرية التي تمرّ هنا بعدّة مراحل قبل اتخاذ القرار؛ لا يسعها البحث لأسباب منهجية .

نتساءل هنا لماذا ربط المشرع هذا الالتزام فقط بالمخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة ؟ ألا يحقُّ لصاحب العمل أن يتخذ بحق العامل أيّ إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه؛ عن أيّ مخالفة من المخالفات غير المنصوص عليها في لائحة الجزاءات والتي يقتضيها عرف المنشأة، أو لم يكن من الممكن وضعها في لائحة الجزاءات ؟ فكما اتفقنا من قبل [1] وأجمع عديد الفقهاء، أنّ الخطأ التأديبي لا يخضع لمبدأ " لا جريمة إلاّ بنص "، حيث يمكن لصاحب العمل تقرير بعض الأفعال أخطاءً من تلقاء نفسه دون التقيّد بلائحة الجزاءات، وهذا نظراً لطبيعة نظام التأديب الذي يَنظر للخطأ التأديبي على أنه ذو طبيعة غير مستقرّة؛ وهي مرتبطة بعدّة تغيّرات تشكل قاعدتهُ الأساسية.

رغم هذه الانتقادات أكبُر في المشرع فرضه هذه المدة على صاحب العمل كقيد تقادمي مناسب لضبط سلطة صاحب العمل التأديبية، فهو يهدف من خلال هذا الحدّ الزمني في توجيه الاتهام؛ إلى حماية العامل [2]؛ حتى لا يبقى تحت رحمة صاحب العمل، ويُبقى مَزيّة الاتهام سلاحاً في يد صاحب العمل يستعملها كيف ووقت ما يشاء، خاصةً إذا تعدّدت مثل هذه الاتهامات، كما أنّ مُضي مدّة زمنية طويلة قد يؤدّي إلى عجز العامل عن إثبات براءته [3]؛ لأنّ الأدلّة لا يمكنها الصمود بالمقارنة مع الاتهام؛ أو مخافة أن يتلاعب صاحب العمل في الأدلّة ويقوم بإتلافها. كما أنّ هذا التحديد الزمني لتوجيه الاتهام له وطَر هام يصبُّ في مصلحة صاحب العمل؛ حيث أن

[1]. إرجع في ذلك للركن الشرعي للخطأ التأديبي " الفصل الأول من البحث " الصفحة " 104 " وما بعدها .

[2]. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 136 .

[3]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 331 وما بعدها .

انتفاء هذا التحديد يؤدّي إلى عدم استقرار العامل نفسياً؛ وقلّة تركيزه بسبب انشغاله بتلك الواقعة تجعله يعيش بين الرجاء في العفو والخوف من العقاب، ممّا يؤثر سلباً على مردودية العامل في الإنتاج وهذا ما لا يخدم مصلحة صاحب العمل قطعاً .

إنّ مُضي مدّة خمسة عشر يوماً على ارتكاب العامل للخطأ دون توجيه صاحب العمل أي اتهام له؛ هو دلالة واضحة على أنّ خطأ العامل غير ذي قيمة؛ أو أنّ صاحب العمل قد عفا عن العامل؛ وليس له بعد ذلك أن يُحقق مع العامل حول نفس الواقعة مهما كانت جسامة الخطأ [1]، لكن نتساءل هنا فيما لو انجرّ عن خطأ العامل ضرراً غير مباشر؛ أو ضرراً مستقبَلاً؛ كأن يقوم العامل بخطأ تقني في المنشأة ولا يُعرف أثر الخطأ إلاّ بعد انقضاء مدّة خمسة عشر يوماً ولم يوجّه صاحب العمل أيّ اتهام للعامل؛ فهل من المعقول أن يُعفى العامل عن ضرر جسيم اقترفه بسبب أنّ القانون منع صاحب العمل من ذلك ؟ .

ثمّ ماذا عن الضرر الأدبي الذي يُصيب صاحب العمل بسبب تصرّف العامل؛ فبموجب هذا النص فإنّ صاحب العمل المُقيّد بمدّة خمسة عشر يوماً لا يمكنه محاسبة العمل حول أي امتداد لآثار خطئه في المستقبل بعد أن عفا عنه، فلا يتبقّى لصاحب العمل إلاّ متابعة العامل مدنياً من أجل التعويض؛ لأن حقه التأديبي قد ولّى بعد انتهاء مدّة توجيه الاتهام بموجب أحكام المادة " 267/ 1 " من القانون المدني والتي قضت أنّه : " يتناول حق الضمان الضرر الأدبي كذلك. فكل تعد على الغير في حريته أو في عرضه أو في شرفه أو في سمعته أو في مركزه الاجتماعي أو في **اعتباره المالي** يجعل المُتعدّي مسئولا عن الضمان ".

ويجب على العامل الذي يتمسّك بالتقادم أن يقدّم الدليل على مرور مدّة خمسة عشر يوماً عن ارتكابه للمخالفة، وصعوبة إقامته لهذا الدليل تُقلّل من أهميّة التقادم؛ لأنّ صاحب العمل

---

[1]. أيمن عبد العزيز ، المرج السابق ، ص 137 .

سيمضي في إجراءاته رغم انقضاء المدة، والالتزام هنا يقع على العامل للمحافظة على دليل براءته، وله الاستعانة في ذلك بجميع وسائل الإثبات .

المطلب الثاني : الرقابة على السلطة التأديبية لصاحب العمل

قد تكون السلطة التأديبية لصاحب العمل لائحيّة يمارسها طِبقاً للائحة العمل التي نالت موافقة وزير العمل، أو قد تكون غير لائحية يستعملها صاحب العمل وهو طليق الإرادة؛ لكنه في كِلا الحالتين وجب أن يتحقّق بنفسه أو بغيره عن أيّ خطأ قد يشوب استعماله لتلك السلطة [1]، لذلك سيتم تقسيم هذا المطلب إلى قسمين؛ حيث سنتناول موضوع الرقابة التفتيشية والتي يمارسها مفتش العمل الذي أعطاه المشرع الأردني عدّة صلاحيات وفوّضه من خلال نصوص قانون العمل الأردني، حيث نتعرف على مهام المفتش وأهمّيته كأحد أنواع القيود التي تطال السلطة التأديبية لصاحب العمل، كما سنتطرّق لواجبات المفتش ومدى توفيقه وفاعلية دوره في إيجاد التوازن المفقود في رابطة العمل، وكلّ هذا في الفرع الأول من هذا المطلب .

أمّا الفرع الثاني نستغلّه لدراسة الرقابة القضائية على سلطات صاحب العمل التأديبية، والتي من المفترض أن تكون أحد آخر الحلول في يد العامل حين يرفع مظلمته للقضاء، ولا نُخفي على القارئ أنّنا وجدنا من الصعوبات والخُطوب ما وضعنا في مواقف صعبة قصد الخروج بخطّة شاملة لموضوع الرقابة على سلطة صاحب العمل، ويرجع سبب ذلك لأسبقية هذه الدراسة في مجالها كأوّل بحث عن سلطة صاحب العمل في قانون العمل الأردني، إضافةً لتنوّع الضمانات التأديبية وتعدّدها؛ حيث اكتفينا في هذا البحث فقط بالضمانات والقيود التي تجمع بين السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ وبين الخطأ التأديبي للعامل، دون التطرّق للقيود الواردة على توقيع الجزاء وآثار ذلك لأسباب منهجية؛ كما أن البحث لا يسعُ جميع هذه الضوابط .

[1]. محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص 222 .

الفرع الأول : تفتيش العمل والرقابة الإدارية

قبل الخوض في مهام المفتش وإبراز دوره وسلطاته، لا ضَيَرَ في التطرّق للرقابة الإدارية على السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ فكما ذكرنا سابقاً أنّ الكثير من الفقهاء اكتفوا بالرقابة القضائية كقيد يقع على سلطة صاحب العمل؛ سواءً في القطاع الخاص أو في الوظيفة العامة، غير آبهين بمدى إمكانية تولّي صاحب العمل بنفسه عملية مراجعة قراراته، التي غالباً مّا تكون نابعةً عن لحظة غضب وتسرّع، وفي أوضاع لا تساعد على التركيز وضبط النفس، فالعامل الذي يُتلف إحدى آلات المصنع دون تعمّدٍ؛ يمكن أن يقوم رئيسه بفصله مباشرةً ودون نقاش، لكنه لو تريّث واستمع لحجج العامل؛ فقد يقتنع ويعفُ عنه، لذلك وجب إبراز الرقابة الإدارية لصاحب العمل وأهمّيتها، وهذا بتضمينها مع التزامات صاحب العمل قبل اتخاذ قراره، ونفس الكلام نوجهه للإرادات التشريعية عامة والمشرع الأردني خاصة، لذلك نقترح شرح هذا النوع من الرقابة الذي نراه يتناسب كثير مع فلسفة التأديب التي انطلقنا منها في هذا البحث، وذلك أنّ الهدف من الرقابة الإدارية هو وقاية العامل من آثار القرارات المتسرعة من قِبل صاحب العمل هذا ما يتّفق مع إحدى مبادئ التأديب التي تنادي بتقويم وتعديل سلوك العامل لا معاقبته .

لا ريب أنّ الإدارة الصحيحة والناجعة لأي عمل مهما كان صغيراً أو كبيراً يحتاج إلى حكمة [1]، لأنّ الإدارة تتعامل مع بشر وليس مع مجموعة من الآلات والمحركات، فصاحب العمل وجب عليه أن يلتزم الحكمة الإدارية والتُّؤَدة في قراراته، وهذا من خلال وضع كلّ شيء في مكانه؛ فالغضب والانفعال والشدّة في مكانها وزمانها، واللين والتسامح والتساهل أيضاً في المواقف التي تتطلّب ذلك، وكلّ هذه الحدود وجب على كلّ صاحب عمل أن يلتزم بها في منشأته قصد تفادي الكثير من العواقب التي لا تخدم أيّ طرف، يقول الدكتور كمال محمد المغربي:

---

[1]. جودت سعيد ، العمل قدرة وإرادة ، دار الفكر المعاصر ، الطبعة الثانية ، لبنان ، 1994 . ص 93 .

(إنّ الرقابة الوظيفية تنطوي على قياس أعمال المرؤوسين لمعرفة أماكن الانحرافات وتصحيح أخطائهم بغرض التأكد من أنّ الخطط المرسومة قد نُفدت؛ وأنّ الأهداف الموضوعة قد تحققت على أكمل وجه) [1].

فالرقابة الإدارية تعمل عمل مُثَبِت درجة الحرارة " termostat "، الذي يضبط درجة الحرارة في الأجهزة؛ ويقوم بتخفيضها أو رفعها من تلقاء نفسه حسب الحاجة ودون تدخّل بشري، وكذلك رقابة صاحب العمل الذي يجب عليه أن يقوم بتوجيه قراراته داخلياً من تلقاء نفسه، بليونة ودون تدخل أي سلطة أخرى؛ وذلك لضمان سير العمل في المنشأة دون انقطاع بفضل المرونة والتصرف السليم منه، ونعتقد أنّ المطلوب هنا من صاحب العمل أن يقوم بتوَقُّع الخطأ قبل حدوثه، وذلك من خلال التأكّد أنّ كلّ شيء في المنشأة يسير وفق الخطّة الموضوعة وتعليماته والمبادئ المعتمدة، لأنّ تجديد مثل تلك الرقابة وعدم إهمال المنشأة، من شأنه القضاء على العديد من المعضلات والنقائص داخل المنشأة، لكن صاحب العمل الذي يهمل الجانب التنظيمي في منشأته ولا يكرّس جهده إلاّ لما تعلّق بالعقاب والتأنيب، متناسياً عملية الوقاية وأخذ الحيطة والحذر؛ قد جانبت سلطته الحكمة وحسن التعامل مع أخطاء العامل، وباختصار وجب على صاحب العمل أن يقوم بتوجيه العامل ومساعدته لكي لا يقوم بارتكاب الأخطاء، لأنّ اتكاله على الرقابة اللائحية والقضائية ورقابة المفتش؛ لا تكفي للمحافظة على حسن سير العمل دون انقطاع.

نكتفي بهذا التوضيح البسيط لمدى أهمّية الرقابة الإدارية في مجال قانون العمل وبالضبط فعاليتها في توجيه سلطة صاحب العمل التأديبية نحو القرارات السليمة والمبنية على أُسس وِقائيّة

---

[1]. إقتباس جزئي من كتاب كامل محمد المغربي ، السلوك التنظيمي " مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم " ، دار الفكر ، عمّان ، 1995 ، ص 23 .

زجرية لا جبرية. ونتناول موضوع تفتيش العمل كأحد أنواع الرقابة على سلطة صاحب العمل التأديبية، وفي نفس الوقت تشكل قيداً من القيود التي نحن بِصَددها في هذا المبحث الأوّل .

لقد عرّف المشرع الأردني مفتش العمل في نظام مفتشي العمل رقم " 56 / 1996 " بالمادة الثانية منه قائلاً : " مفتش العمل هو الشخص المفوض بالتفتيش على العمل " [1]، لكن يبدو أنّ المشرع وقع في السّهل الممتنع، لأنّ تعريفه هذا يشوبهُ بعض الغموض، وذلك عندما عرّف مفتش العمل بأنه **الشخص المفوض بالتفتيش على العمل،** في حين أنّ وظيفة المفتش هي مراقبة مدى التزام منشأة العمل بالأنظمة والتعليمات والاتفاقيات والقرارات القانونية.

أولاً: سلطات مفتش العمل ومهامه:

قصد تمكين مفتش العمل من أداء دوره في مراقبة تطبيق القوانين بصفة عامة؛ والالتزام بقيود وضمانات التأديبي بصفة خاصة، أمرت التشريعات المحلية والإقليمية بمنحه العديد من السلطات والمزايا التي تساعده في تأدية واجباته بفاعلية [2]، لأنه كلما ارتفع مستوى أداء مفتش العمل؛ ارتفعت نسبة احترام صاحب العمل لقيود التفتيش وتطبيقها، لذلك تعدّدت سلطات المفتش وتنوعت مهامه، نُجملها فيما يلي :

أ. منح مفتش العمل صفة ضابط عدل :

تنص المادة "9/ أ " من قانون العمل ما يلي : " يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخوّلة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك " [3]، فأوّل سلطات المفتش أنه

---

[1]. الموقع الرسمي لوزارة العمل الأردنية على شبكة الأنترنت " http://www.mol.gov.jo " ، تاريخ آخر اطلاع : 2013/11/27.

[2]. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 421 .

[3]. وقد نصّت المادة " 7 " من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم " 76 " لسنة " 1951 " ، ما يلي : " موظفو الضابطة العدلية مكلفون باستقصاء الجرائم وجمع أدلتها والقبض على فاعليها وإحالتهم على المحاكم الموكّل إليها أمر

يساعد النيابة العامة في وظيفتها وينسّق العمل معها حسب ما يتطلبه عمله، عملاً بالمادة " 9/ 1 " من قانون أصول المحاكمات الجزائية وتقول : " يساعد النيابة العامة في إجراء وظائف الضابطة العدلية، جميع الموظفين الذين خُوِّلوا صلاحيات الضابطة العدلية بموجب قوانين وأنظمة خاصة ".

ونظراً لأهمية منح مفتش العمل صفة ضابط عدل وما يمنحه من الصلاحيات التي تسمح له بالاطلاع على جميع أسرار المنشآت العمالية؛ والقيام بمهام النيابة العامة، فقد نصّت المادة " 16 " من الاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل رقم " 19 " لسنة " 1998 " بأنّه : " يُعتبر مفتش العمل أحد أفراد الضابطة العدلية (القضائية) " [1]، يغدوا ظاهراً من خلال هذه النصوص أنّ مفتش العمل أصبح يتمتّع بصلاحيات جمّة وفي نفس الوقت فعّالة في قياس قرارات صاحب العمل واختبارها، وذلك انطلاقاً من مركزه القانوني كضابط عدل يقوم بإجراءات الاستدلال والزيارة الميدانية الفُجائية لمختلف المنشآت العمالية بخصوص المخالفات والتجاوزات التي تقع بها دون أن يتعدّى صلاحياته، لأنّ اختصاصه محدود وينحصر في دائرة عمله المكاني [2] بنوع محدّد من المخالفات التي حدّدها المشرع في قانون العمل على سبيل الحصر – المادة " 28 و 19 " – من قانون العمل الأردني، بالتالي لا يجوز لمفتش العمل ممارسة سلطاته حول خطأ أو مخالفة لا

معاقبتهم ". وبموجب المادة " 7 " من قانون العمل الأردني اكتسبنا رخصة استخراج مهام واختصاصات مفتش العمل من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني حينما قالت : " تُحدّد مؤهلات مفتشي العمل ومهامهم وصلاحياتهم ومكافآتهم كما تحدد التزامات صاحب العمل تجاههم بموجب أنظمة تصدر لهذه الغاية " .

[1]. تعتبر الاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل أحد أحدث الاتفاقيات فيما يتعلّق بقوانين العمل، ونتمنى أن تنضمّ إليها الأردن وتصادق عليها قصد الاستفادة من أحكام سوق العمل المحلي والإقليمي، كما فعلت وانضمت للاتفاقية الدولية بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة رقم " 81 " لسنة " 1947 " ، بتاريخ : " 1963/02/02 " ، لأنّ هناك من أعضاء هذه الاتفاقية من تقدّموا بخطوات كبيرة في مجال العمل، يمكن الاستفادة أكثر من خبراتهم .

[2]. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 423 .

يختص بها مكانياً لخروجها عن نطاق اختصاصه؛ ولا نوعياً لعدم احتواء قانون العمل لها، حيث يجب على المفتش عند استعمال هذه السلطة أن يلتزم بحدود اختصاصه المكاني والنوعي [1].

ب. دخول أماكن العمل وتفتيشها :

لا ريب أنّ المشرع الأردني في قانون العمل أعطى لمفتش العمل صلاحية دخول منشآت العمل والتحرّي عن أي مخالفة للأنظمة والقوانين الواجب تطبيقها في علاقة العمل، وذلك ضمنياً وحصراً من خلال المواد : (9/أ /ب) و (38/هـ) و (48/أ) و (108/ب)، فهذه المواضع أكّدت لنا أنّ لمفتش العمل صلاحية التدخّل في قرارات صاحب العمل عن أي إجراء يتخذه ضدّ عامله وله في ذلك الاستعانة بالنيابة العامة لمساعدته في تطبيق أوامره، وهذا في نظرنا قيدٌ مثالي يحدّ من غلوّ سلطة صاحب العمل التأديبية وتعسفها ضدّ العامل، كما أنّ اتفاقية العمل العربية رقم " 19 " لسنة " 1998 " نصّت في مادتها " 16 " قائلة : " لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات نهاراً أو ليلاً دون إخطار سابق "، كما كان المشرع المصري أكثر وضوحاً في منح مفتش العمل سلطة دخول المنشآت العمالية وتفتيشها بكل حرية؛ وذلك في المادة " 233 " من قانون العمل المصري بقوله : " يَحمل المفتش [2] الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة، **وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له؛** وفحص الدفاتر والأوراق المتعلّقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم ".

---

[1]. يوسف إلياس ، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص 365 .

[2]. نشير إلى وجود خطأ مطبعي في نص المادة " 233 " من قانون العمل المصري المذكورة أعلاه، حين ذكر أنّ العامل هو من يحمل البطاقة التي تثبت صفته كمفتش، في حين أنّ المفتش هو من يحمل تلك الهوية وليس العامل، والغريب في الأمر أنّ الخطأ وارد في النسخة الورقية لقانون العمل المصري وأيضا موجود في العديد من الكتب والمصادر، وكيف لم يتفطّنوا لهذا الخطأ المطبعي اليسير إدراكه والعويص تركه !.

من المعلوم أنّه لن يتأتّى لمفتش العمل معرفة ما إذا كان صاحب العمل يلتزم بتطبيق قيود وضمانات تأديب العمّال؛ أم لا، إلاّ من خلال – زيارة [1]– منشآت العمل والاطلاع على صغائر العمل فيها، خاصة ما تعلّق بالجانب الفني والتقني منها، وبالكاد سنكون أمام خبير ومرافق فني تقني وليس مفتش، لأنّ طبيعة المنشآت تلزم علينا تكليف المفتش بالتزامات أنا لا أراهُ قادراً على تحمّلها إلاّ إذا توافرت فيه عدّت شروط نصّت عليها المادة الرابعة من نظام مفتشي العمل الأردني رقم " 56 " لسنة " 1996 " بقولها :

يُشترط في من يُفوض للتفتيش على العمل ما يلي :

- أن يكون قد حصل على الدرجة الجامعية الأولى على الأقل .
- أن يكون قد اشترك في دورة تدريبية واحدة على الأقل وفقاً للبرنامج الذي تضعه الوزارة .
- أن يكون قد تدرّب ميدانياً على أعمال التفتيش لمدة ستة أشهر بموافقة مفتش عمل.

كما يمكن إضافة بعض الشروط التي نراها هامة وأكثر عمليةً في مثل هذه المهنة الحساسة التي يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحديد مصير الاقتصاد الوطني بشكل غير مباشر نقترحها كما يلي :

- أن يكون المفتش على دراية كافية بوسائل الإنتاج في المنشأة التي يراقبها اقتصادياً وفنياً وتقنياً.
- أن يتم تكليف كلّ مفتش بعدّة منشآت محدّدة يختص بمراقبتها، وكلٌّ حسب تخصصه ومجاله.
- أن يكون في حوزة المفتش بيانات ومستندات المنشأة، وأن يكون على اتصال مستمر بعمالها.
- أن تُؤخذ احتياجات وطلبات المفتشين بعين الاعتبار، وخاصة تكوينهم العلمي ليصبحوا فنّيين.

[1]. لدينا تحفظ حول استعمال هذه العبارة، لأننا بصدد هذا البحث نريد أن نلزم مفتش العمل بالبقاء متّصلاً بشكل دائم ومستمر في منشأة العمل وليس زيارتها وحسب لأنّ مصطلح " زيارة " فضفاض لا يتناسب مع الأفكار التي نحملها لمعضلة الخطأ التأديبي ككل، ولن نضيف أكثر من هذه الإشارة حيث سيكون لنا توصيّة هامة في نهاية البحث تبرر سبب تحفظنا على هذا المصطلح .

ومن قَبيل المقارنة الهادفة القول أنّ المشرع الفرنسي كذلك وضع مهام خاصة بمفتش العمل؛ وكلّفه بعدّة التزامات تنظيمية أكثر منها إشرافية، وذلك في قانون العمل الفرنسي الصادرة في " 28 ديسمبر 1910 " وتعديلاته [1]، في المادة " 1/612 "، وما أثار انتباهنا أنّ المشرع الفرنسي في أوامره لم يُكلّف المفتش فقط بالرقابة على منشأة العمل وإنّما أَمَره بمساعدة صاحب العمل والعامل لكي تستمرّ علاقتهما، مثل : إلزامه بوضع حدّ للحالات التي تتعارض فيها القوانين مع اللوائح والأحكام الإدارية والعرفية في العمل / تقديم المشورة والمساعدة لأرباب العمل والموظفين وتوفير المعلومات العملية القانونية والتقنية / أن يطلب من صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة أيّ نقص أو خلل قد يؤدّي إلى الإضرار بصحّة العمّال وسلامتهم / العمل كمحاور مشترك لمنع تسطّح النزاعات الفردية [2]،

لذلك يمكن أن نتحدّث هنا عن تحوّل هام في وصف وظيفة المفتش من مفتش ومراقب إلى مرافق أو موجه، لكي تتواءم تسميّته مع المهمّة التي يؤدّيها وهي مرافقة العامل وصاحب العمل في مهمّتهما؛ وتوجيههما وتزويدهما بالمعلومات الهامة في علاقتهما الاجتماعية والشخصية المعنوية والسامية فوق كلّ الاعتبارات القانونية والتنظيمية، لأنّ فكرة التفتيش هي قانونية محضة لم تعُد تتناسب والجانب الاجتماعي والاعتباري في رابطة العمل .

ت. فحص الدفاتر والأوراق وطلب المستندات :

وفي ذلك نصّ المشرع الأردني في المادة رقم " 5/ب " من نظام مفتشي العمل رقم " 56 " لسنة " 1996 " قائلاً : " يقوم مفتش العمل بالتحقق من مراعاة الأحكام القانونية في أماكن العمل وله في سبيل ذلك القيام بالاطلاع على أي سجلات أو كشوفات أو وثائق أخرى تتعلق

---

[1]. قانون العمل الفرنسي حسب آخر نسخة له : 28 جوان 2013 .

[2]. وكلّ هذه الأوامر جاءت في المادة " 612 / 1 " من قانون العمل الفرنسي الصادر في " 28 / 12 / 1910 " مفتشية العمل والمناجم الفرنسية .

بالعمل وأن يأخذ صوراً أو نسخاً عنها أو مقتطفات منها وأخذ عينات من المواد المستعملة والمنتجة وتحليلها لمعرفة مدى تأثيرها على صحة العاملين في المؤسسة وسلامتهم وإخطار صاحبها بذلك "، فبدون تخويل مفتش العمل هذا الحق لن يستطيع القيام بعمله [1]، وهذا ما نصّت عليه أيضاً المادة " 31 " من الاتفاقية العربية للتفتيش رقم " 19 " لسنة " 1998 " بقولها : " لمفتش العمل أن يطّلع على السجلات أو الدفاتر أو أية وثائق أخرى، وأخذ نسخ، أو صور منها إذا وجد أنّ ذلك ضروري لأداء مهمّته " .

إنّ كلّ هذه الصلاحيات التي منحها المشرع لمفتش العمل؛ لها أهمية إستراتيجية تُسَهّل من مهمة المفتش، فعن طريق الاطلاع على مستندات العمل ودفاتره يتعرّف على أجر العامل؛ والمخالفات التي سُجّلت ضده والجزاءات المقابلة لها؛ وبالتالي يمكنه معرفة مدى شرعية قرار صاحب العمل والجزاء المقابل له، وهذه الصلاحيات في حدّ ذاتها هي قيود هامّة في مجابهة السلطة التأديبية لصاحب العمل إنْ هي تعسفت في قراراتها فإنّ هذه المزيّة العملية تحدّ من ذلك .

ما يهمنا في هذا القيد أكثر هو أنّ مهمّة مفتش العمل لا تقتصر على فحص الدفاتر والسجلاّت فقط، بل تمتدّ إلى الاطلاع على ملف العامل، فصاحب العمل مُلزمٌ بتكوين ملف لكلّ عامل في منشأته يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهاراته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات اتفاقية والمخالفات التي ارتكبها والجزاءات التي وقعت عليه ونوع عقده (محدّد أو غير محدّد المدّة) [2]، وقد ألزم المشرّع الأردني أي صاحب عمل أن يقوم بتسجيل الجزاءات والمخالفات التي تفرض على العامل، في سجل خاص، وذلك في المادة " 48/ج " من قانون العمل بقوله : " أن تُسجل الغرامات التي تُفرض بمقتضى هذه المادة

---

[1]. يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 378 . أنظر كذلك المادة " 233 " من قانون العمل المصري . كذلك مجلّة الشغل التونسية رقم " 27 " لسنة " 1966 " في مادتها رقم " 4/174 /ب " .

[2]. حسام الدين الأهواني ، مرجع سابق ، ص 482 .

في سجل خاص يبيّن فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تُخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرّره الوزير أو من يفوضه " .

ث. إلزام صاحب العمل أو من ينوب عنه بتسهيل مهمة مفتش العمل :

وقد نصّت في ذلك المادة " 8/أ " من نظام مفتشي العمل الأردني على وُجوب مساعدة صاحب العمل لمفتش العمل وتسهيل مهامه بقولها : " يترتب على صاحب العمل تقديم التسهيلات اللازمة للمفتش في أداء مهامه وعدم منعه من الدخول إلى المؤسسة أو أي قسم من أقسامها "، وعلى نفس النهج سارت الاتفاقية العربية للتفتيش في مادتها " 33 " بقولها : " يلتزم صاحب العمل والعامل بالتعاون مع مفتش العمل، وتسهيل قيامه بمهامه "، وكلّ هذا يهدف إلى تفعيل دور المفتش لمعرفة خبايا المنشأة وبسط رقابته التامة عليها، فعلى صاحب العمل التزام كامل الشفافية في ذلك وعدم التستر عن أي معلومات أو أغراض وإخفائها عن المفتش؛ تحت طائلة المساءلة القانونية، ونعتقد هنا أنّ عنصر المفاجأة والمباغتة في تفتيش المنشآت هو الذي يكفل ويضمن شفافية ونجاعة التفتيش .

وفي مقابل هذه السلطات التي رأينا أنّ مفتش العمل يتمتع بها، فهناك واجبات تجب على قراراته لكي يتم ضمان فاعلية التفتيش وتحقيق أهدافه إلى الحدّ الذي يساعدنا في تقييد سلطات صاحب العمل التعسفية، وتكريس مبادئ العدالة بين طرفي علاقة العمل، والتي كرّسها المشرع الأردني من خلال قانون العمل ونظام مفتشي العمل، وكذا ما يُلزمه النظام العام والآداب في ممارسته لمهنة الحسّاسة والمحورية؛ لتعلّق وارتباط مصيرها بعدّة مصالح هامة وعمليّة [1].

---

[1]. نكتفي بالإشارة إلى مواضع تلك الواجبات التي يجب على مفتش العمل القيام بها بحكم مهنته؛ لكي لا يخرج البحث عن إطاره المنهجي، فقد جاءت هذه الواجبات محدّدة في نص المادة الخامسة من نظام مفتشي العمل الأردني رقم " 56 " لسنة " 1996 " حيث ذكرت خمس واجبات أساسية. وكذلك المادة السادسة من نفس القانون التي نصت أيضاً على ثلاث واجبات تجب في مفتش العمل، نوجّه القارئ للاطلاع عليها عند الحاجة .

ثانياً: فاعلية تفتيش العمل :

حتى يتم ضمان حماية كافية لحقوق العامل في مواجهة السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ لا بدّ من وجود جهاز تفتيش فعّال ومتطوّر يساير جميع التغيّرات في منشأة العمل [1]؛ ويمارس رقابة حقيقية في تطبيق القيود التي رأيناها آنفاً، فمتى تمّ ذلك نكون قد ناشدنا الكمال في توفير التوازن المطلوب والناجع في رابطة العمل، وذلك تحقيقاً لمصلحة المجتمع والأفراد وضمان استقرار مؤسسات الدولة جمعاء، لكن بين الواقعية والمثالية هناك هوّة كبيرة في الوصول إلى تكريس مبادئ التفتيش وأهدافه، ويتجلّى ذلك من خلال قلّة عدد المحاضر والتقارير التي يتم تحريرها لهذه المخالفات وكأنّ العلاقة العمّالية لا يشوبها نقص ولا عوزٌ نظامي، والسبب راجع إلى نقص الموارد البشرية وعدم تنوعها وضعف جودتها، إلى أن أصبح دور المفتش رمزياً في كثير من المنشآت [2]، وترجع أسباب عدم فاعلية جهاز التفتيش لعدّة عوامل نتصوّرها كما يلي :

- النقص الحاد في عدد المفتشين مقارنة بعدد المنشآت العمالية .
- نقص الكفاءة الفنية والتقنية لدى مفتشي العمل وتدنيها .
- ضآلة الحافز المادّي الذي يحصل عليه مفتش العمل .
- تكليف مفتش العمل بمتابعة عدّة منشآت، ما يُنقص من فعالية عمله .
- عدم تعاون العمال وأصحاب العمل مع مفتش العمل .
- ضعف الإمكانيات المادية المخصّصة لجهاز تفتيش العمل [3].

لهذه الأسباب وغيرها نعتقد أنّ المفتش لم يعد بإمكانه بسط الرقابة الكافية على تصرفات صاحب العمل، وبالتالي ضعف فاعلية التفتيش بما لا يتناسب وتحقيق أهدافه، لذلك وجب إعادة

---

1. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 462 .
2. يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 380 .
3. أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 460 .

النظر في هذا المنصب الحساس والمحوري من خلال مساعدة المفتش مادياً وبشرياً وفنياً، قصد ضمان حسن سير العمل في المنشآت العمالية بما يتناسب والمصلحة المشتركة لطرفي العمل لا المصلحة الخاصة لطرف على حساب آخر، فهذا القيد الهام في سلطة صاحب العمل التأديبية يمثّل إحدى أهم ضمانات العامل في مواجهة السلطة التأديبية لرئيسه .

الفرع الثاني : الرقابة القضائية على السلطة التأديبية لصاحب العمل

" إنّ مجرّد استعمال العامل لِحقه في اللجوء إلى القضاء، هو بمثابة قيد للسلطة التأديبية لصاحب العمل بامتياز " [1].

لقد رأينا سابقاً أنّ هناك عدّة ضمانات لصالح العامل ضدّ أي قرار تأديبي تعسفي من صاحب العمل، ولَمّا يكون أمر تسليط العقوبة التأديبية في يد هذا الأخير حسب الأصل، فإنّ أي تضرّر من جانب العامل يكون سبباً في لجوءه للقضاء [2]، لأنّ رفع العامل لِمظلمته نحو القضاء هو أثر لتعسف صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية ونتيجة لذلك القرار الجائر، لذلك ينظر القاضي إلى وقوع الخطأ من عدمه؛ ومدى استغراق العامل فيه، وله أن يحكم ببطلان الجزاء إن لم يقع الخطأ الذي أُنزل الجزاء لأجله؛ أو لم يثبت ارتكاب العامل له [3]، كما يقوم القاضي بتكييف الواقعة وتقدير ما إذا كان لها وصف الخطأ أم لا، وللقضاء أن يتحقق من مدى ملائمة الخطأ للعقوبة [4]، كما يُعتبر من قبيل الانحراف في استعمال السلطة تنزيل رتبة العامل؛ أو نقله من مكان عمله إلى آخر بقصد الانتقام منه؛ وكذلك التمييز في استعمال تلك السلطة على عامل دون آخر؛

---

[1]. هي قاعدة نقترحها وننطلق منها كفكرة رئيسية عامة، محاولين إثبات صحتها من خلال دراسة حيثيات وأغوار هذا الفرع .
[2]. حسام الدين الأهواني ، مرجع سابق ، ص 437 .
[3]. محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص 323 .
[4]. نوفان العجارمة ، مرجع سابق ، ص 115 .

ومؤاخذة البعض دون الغير، وعلى العامل في مثل هذه الحالات أن يُقِيم الدليل على انحراف صاحب العمل في استعمال سلطته.

ممّا سبق نجد أنّ مهام القضاء كثيرة ومتعدّدة في فصل النزاع التأديبي بين العامل ورئيسه؛ لذلك وجب علينا رسم خطّة متوازنة لدراسة أهم النقاط التي للقضاء أن يتدخل فيها للفصل في النزاع العمالي، لِدى سنقسم هذا الفرع إلى ثلاثة أغصان تُلخّص لنا دور الرقابة القضائية في توجيه السلطة التأديبية لصاحب العمل ومحاسبتها عن أي انحراف في تقدير الجزاء، فنتناول أوّلاً الرقابة القضائية على صحّة الوقائع " وقائع الخطأ التأديبي "، ونعني بها الأسباب التي دفعت صاحب العمل لكي يسمّي تصرّف العامل خطأ تأديبي. بعد ذلك سنستعرض دور القضاء في مراقبة مدى توافر الشروط القانونية في الفعل لكي يُعتبر خطأً تأديبياً. ثمّ نختم هذا الفرع بدراسة مدى رقابة القضاء على السلطة التأديبية في تقديرها لأهمية الوقائع المكونة للخطأ التأديبي وما يترتّب على ذلك التقدير من اختيار العقوبة وكيفية إيقاعها بالعامل، انطلاقاً من المبدأ العام المستقر بالنسبة للقرارات الإدارية في جميع المجالات، وهو أنّ للإدارة مطلق الحرية في تقدير أهمية الوقائع والخطورة الناتجة عنها، وبناءً على كلّ هذا سنكون أمام مهمّة دراسة العناصر الثلاثة الآتية:

- .الرقابة على صحة الوقائع.
- .الرقابة على تكييف الخطأ.
- .الرقابة على أهمية الوقائع [1].

---

[1]. من المهم التنويه إلى أنّنا بصدد دراسة الرقابة القضائية على جزئية صغيرة ومنحصرة، بين قرار صاحب العمل حول تصرف العامل وبين ذلك التصرف بركنيه المادي والأدبي دون الركن الشرعي، وهذا قصد التركيز على رقابة القاضي فقط في هذه الجزئية العميقة، وقد تفادينا الخوض في الرقابة على شرعية الخطأ لأنه قد يأخذ من الكلام ما لا يسعه هذا الفرع، كما وسبق أن تحدّثنا عن الجانب الشرعي في تصرف العامل سابقاً، أنظر الفرع الثالث بعنوان " الركن الشرعي للخطأ التأديبي " الصفحة " 135 " وما بعدها ممّا تقدّم في البحث .

أوّلاً : الرقابة القضائية على صحّة الوقائع :

متى نكون فعلاً أمام واقعةٍ أو ظاهرةٍ نستطيع تسميتها بالخطأ التأديبي ؟، انطلاقاً من هذا التساؤل نتناول البحث في دور سلطة القضاء عند محاولتها فضّ أيّ نزاع عمّالي بدءً بخطوتها الأولى، وهي النظر إلى الوقائع والأحوال المادية والمعنوية التي كوّنت لنا ظاهرة الخطأ التأديبي مستعينة في ذلك بسلطتها التقديرية فقط، والمقصود بوقائع الخطأ التأديبي؛ هي مجموعة الأحداث التي يتكون منها الفعل أو التصرف موضوع المساءلة التأديبية [1]، سواءً بالعمل الإيجابي أو العمل السلبي، كأن يقوم العامل بإتلاف المحصول الزراعي؛ أو التعدّي على أحد زملائه؛ أو المماطلة في إنجاز العمل ... وكلها تشكّل وقائع للخطأ التأديبي من حيث وجودها المادي وتفاعلها مع ظروف ارتكابها. ولكن ألا تُعتبر رقابة القضاء على وقائع الخطأ التأديبي تدخّلٌ في السلطة التقديرية لصاحب العمل ؟ والتي لا دخل للقضاء فيها باعتبارها سلطة ينفرد بمُكنة ممارستها لوحده دون غيره؟.

من جهتنا نعتقد أنّ للقضاء كامل الصلاحيات للتدخل في السلطة التقديرية لصاحب العمل فيما تعلّق بوقائع الخطأ التأديبي، وعلّة ذلك أنّ القضاء له سلطة التدخل في كلّ ما يمكن أن يخالف القانون والنظام العام ويمسّ الحريات الشخصية للفرد، لذلك فإنّ السلطة التقديرية لصاحب العمل حول صحة الوقائع غير مُعفاة من الرقابة القضائية؛ لأنّها معرّضة هي أيضاً لخطر الانحراف في استعمال السلطة، وقد ساند المشرع الأردني هذا الرأي بكل وضوح في قانون العمل وأعطى الرقابة القضائية الحق في التدخل في وقائع الخطأ التأديبي؛ يتجلّى ذلك من فحوى المادة " 48/ج " حين قالت : " لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من

---

[1]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 353 .

يفوضه، **على أن تُسجل الغرامات التي تُفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبيّن فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه ...**"، فالمشرع الأردني حرص هنا على تسجيل جميع الجزاءات التي يتم تسليطها على العامل " غرامات أو عقوبات " في سِجلّ أطلق عليه اسم " السجل الخاص "، كما أمر المشرع الأردني صاحب العمل على أن يبيّن أسباب فرض ذلك الجزاء على العامل في نفس السجل، ولا نجد من سبب في حرص المشرع ودأْبه على أن تتمّ العناية وتسجيل وقائع تصرف العامل وأفعاله، إلاّ دليل واضح لتمكين الرقابة القضائية من التحقق من قرارات صاحب العمل ومقارنتها مع تصرف العامل.

من خلال النصّ أعلاه؛ يتبين لنا أنّ المشرع الأردني ألزم صاحب العمل أن يسبب قراراته التأديبية التي ألحقها بالعامل، كما رأينا سابقاً [1]، والواقع أنّ ذِكر أسباب واقعة الخطأ التأديبي؛ هو من أهم الصور التي يباشر بها القضاء رقابته، ويقول في ذلك الأستاذ " فالين " : (إن لم يُجز مجلس الدولة رقابة الوقائع فإنّ رقابته تغدو عاجزة؛ بل وهمية وتغدو الضمانات غير مُطبقة)، وكذلك في العلاقات العمالية يجب أن تكون قرارات صاحب العمل التأديبية مبنية على سبب يفسر الواقعة ككل، لكي يتسنّى للقاضي تطبيق مبدأ الرقابة على السبب في القرار الإداري، فيبحث في الوقائع التي تُكون الخطأ التأديبي على ضوء أحكامه ويرى ما إذا كانت قائمةً صدقاً وحقاً أم لا [2].

إنّ الرقابة على وقائع الخطأ التأديبي تكون إمّا على أصل الواقعة؛ أو على ظروف الواقعة؛ أو على تفسير وإثبات الواقعة [3]، فالرقابة على أصل الواقعة التي تشكل لنا الخطأ التأديبي؛ هي رقابة شكلية بطبعها مَفَادها تحقّق قاضي الموضوع فيما إذا كانت الوقائع التي تُكون الخطأ

---

[1]. إرجع في ذلك إلى المطلب الثاني من أول مبحث في الرسالة " وظائف السلطة التأديبية لصاحب العمل – وظيفة المؤاخذة – " ص 24 وما بعدها .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 354 .

[3]. نفس المرجع ، ص 359 .

التأديبي لها أصل في الأوراق أم لا، وهنا نعتقد أنّ القاضي يستعين بخبرائه للاستدلال حول تطابق أصل الواقعة ميدانياً مع ما هو معروض أمامه من أوراق حول الواقعة، من خلال تقرير الدليل لإثبات المدلول [1]، وتمحيص الأثر للحكم على المُؤثّر، ونعتقد أنّ للخبراء أن يستعينوا بالمحقق الجنائي لمساعدتهم في ذلك.

وأمّا الرقابة على ظروف الواقعة فهي تلك التي تبحث عن جميع الظروف الجانبية المُصاحبة للواقعة؛ وترتبط بها، فهي تساعد كثيراً على تكوين أو نفي الخطأ التأديبي للعامل [2]، مثل درجة كفاءة العامل؛ علاقته بباقي العاملين في المنشأة؛ زمان ومكان ارتكاب العامل للخطأ داخل المنشأة ... فجميعها ظروف ينظر فيها القاضي لكي يبني من خلالها حكمه، كما نشير إلى أنّ القضاء التأديبي – على خلاف القضاء الإداري العادي – يأخذ بهذه الظروف الجانبية المُصاحبة للواقعة، ويُعول عليها باعتبارها أسباب مرتبطةٌ ارتباطاً كاملاً بالوقائع التي تُكون الخطأ التأديبي [3].

أمّا آخر رقابة يقوم القضاء بالنظر فيها من أجل معرفة وقائع الخطأ التأديبي فهي الرقابة على تفسير وإثبات الواقعة، فهنا يقوم القضاء التأديبي من خلال سلطة الرقابة التي يمتلكها بمراجعة قناعات صاحب العمل؛ ويُعيد مناقشة الأدلة معه ويطالبه بإثباتها إن بَدَرَ احتجاج من العامل أو غيره، فالخطأ التأديبي بجميع عناصره يجب أن يثبت ويتحقّق فعلاً، فالمحكمة تقوم بالتحقق من وجود الواقعة وصحّتها وثبوتها واقعاً ثمّ يأت دور القضاء في رقابة تقدير الوقائع

---

[1]. والمدلول هو المَقصد الذي تمّ عرضه في النزاع أي موضوع المنازعة، أمّا الدليل فهو الوسيلة الموصلة لموضوع النزاع، ومثال ذلك العامل الذي يطعن في قرار صاحب العمل في المحكمة التأديبية محتجّاً ببراءته من إتلاف المحصول الزراعي، فالمدلول هو زعمه ببراءته من هذا الفعل، أمّا الدليل هو الوسيلة التي نتأكد ببراءة العامل المُتمثل في التحقيق الميداني في المنشأة الزراعية .

[2]. فريدة لعبيدي ، مرجع سابق ، ص 291 / 293 .

[3]. يسرى حبيب لبيب ، المرجع السابق ، ص 358 .

والأدلّة، لأنّ صاحب العمل يمكن أن يسيء تفسير الوقائع؛ أو أن تكون بِلا سند والقاضي هنا يقضي بإلغاء الجزاء أو تعديله، لأنّ نتيجة مقارنة الدلائل بالمدلول غير مستساغة لديه [1].

من المهم بعد هذا التفسير لواقعة الخطأ التأديبي أن نناقش أثر الرقابة القضائية على وقائع خطأ العامل، فإذا ثبُث أنّ الواقعة المكونة للخطأ التأديبي وقعت حقيقةً وفِعلاً؛ فإنّ القضاء التأديبي يؤيّد قرار صاحب العمل والجزاء الذي قضاه وقدّره ضدّ العامل، أمّا إذا ثبت أنّ الواقعة ليس لها أصل ثابت أو نتيجة مستساغة، فإنّ القضاء يلغي القرار التأديبي برمّته تلقائياً [2]. لكن يُراودنا تساؤل فيما لو قام صاحب العمل من تلقاء نفسه وبعد اطّلاعه على الطعن الذي قدّمه العامل للجهة القضائية؛ بتعديل قراره التأديبي، وذلك بتخفيف الجزاء مثلاً، فهل تنقضي الدعوى التأديبية رغم أنّ العامل الطاعن لم يحقق جميع مطالبه، فهو يستهدف من طعنه هذا – غالباً – إلغاء الجزاء كلّه ؟. أم تستمرّ الدعوى على أساس الجزاء الجديد ولا يسوغ لنا اعتبار المظلمة منتهيةً لأنّها ما زالت قائمةً وما تَغيّر فيها إلاّ بعضٌ من ظروفها ؟.

ثانياً : الرقابة القضائية على تكييف الخطأ :

بعد أن يتأكّد القاضي من سلامة الوقائع التي تتخذها إدارة صاحب العمل في قرارها، ننتقل إلى الشرط الثاني من شروط الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل التأديبية؛ وهو مدى صحّة تكييف تلك الوقائع لاعتبارها أخطاءً تأديبيةً أم لا ؟، والمقصود بالرقابة على تكييف الخطأ التأديبي هو هل تتوافر في هذه الأفعال الشروط القانونية التي تجعلها تُكَوّن لنا خطأً تأديبياً ؟

لقد حدّد المشرع الأردني الأفعال والتصرفات التي يمكن لصاحب العمل أن يُكَيِّفها على أنها أخطاء تأديبية، وذلك في المادتين " 28 و 19 " من قانون العمل، فمن خلال حصر تلك

---

[1]. سامي جمال الدين ، الرقابة على أعمال الإدارة ، دار منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1992 ، ص 257 .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 369 .

التصرفات التزم الوضوح إلى أبعد حدّ ممكن ولم يترك لصاحب العمل حريّة تقدير ما يشاء من تصرفات وتكييفها على أنّها أخطاء تأديبية، إضافة إلى إلزامه بعدم اتخاذ أي إجراء تأديبي على العامل إلاّ حول الأفعال التي تمّ تحديدها في لائحة الجزاءات، من خلال المادة " 48 " من نفس القانون، كما اشترط في لائحة الجزاءات أن تنال موافقة ومصادقة وزير العمل أو من يفوضه، وهذا ما يُسهّل من مهمّة الرقابة القضائية ويساعدها في أداء مهمّة تفسير صاحب العمل لتصرفات العامل، فالقاضي يمكن أن يضع حداً لتعسف صاحب العمل من خلال النظر فيما إذا نجحت السلطة التقديرية لهذا الأخير في تكييف أفعال العامل أم أخفقت، ومن هنا يمكنه رفض قرار صاحب العمل وإرجاع العامل إلى منصبه.

لا رَيب أنّ القاضي دائماً ما يقف إلى جانب الطرف الضعيف في علاقة العمل وهو العامل، من هنا يقوم بالحكم على قرار صاحب العمل بناءً على الطعن الذي يقدّمه العامل، ويقوم بمراقبة تكييف صاحب العمل لتصرفات العامل والنظر إلى الواقعة من عدّة زوايا من خلال مقارنة الواقعة ميدانياً من خلال شهادة الشهود أو الخبراء... مع قرار صاحب العمل، مُراعياً في ذلك ظروف الطرفين العامل ورئيسه أثناء ارتكاب العامل لتصرفه؛ وكذلك ظروف صاحب العمل أثناء إصداره للقرار التأديبي، فجميع هذه الاعتبارات يجب على القاضي أن يستعين بها لكي يخرج برأي ينشد الكمال في فصل هذه الخصومة.

إذا تبيّن لقاضي الموضوع أنّ تكييف صاحب العمل لواقعة الخطأ التأديبي كان صحيحاً، يحكم بصحّة القرار التأديبي ويسري في حقّ العامل، هذا فيما يتعلّق بعنصر المؤاخذة والتأثيم؛ لأن القاضي سوف ينظر أيضاً في مدى تناسب الجزاء مع المخالفة [1]. والذي سنراه في ثالث شرط من الشروط التي ينظر فيها القاضي وهي الرقابة على أهمّية الوقائع المُشكّلة للخطأ التأديبي .

---

[1]. نوفان العجارمة ، مرجع سابق ، ص 118 .

ثالثاً : الرقابة القضائية على أهمية الوقائع :

والمقصود برقابة القضاء على أهمية الوقائع، أن يقوم بمراقبة السلطة التأديبية لصاحب العمل عند تقديرها لأهميّة الوقائع المكوّنة للخطأ التأديب، وكلّ ما يترتب عن ذلك من حرية اختيار العقوبة ومدى تناسبها مع الخطأ [1]، لأنّ هناك من الوقائع التي لا تعدوا أن تُعتبر أخطاءً، بل هي مجرّد ممارسة العامل لحق من حقوقه – كما رأينا سابقاً – [2]، ويتجلّى هذا القيد الهام في كونه استثناء خاص من مبدأ عام، فالمبدأ العام مقتضاه أنّ لصاحب العمل مُطلق الحرية في تقدير أهمية الوقائع والخطورة الناتجة عنها، والاستثناء هو في الحالات التي منع فيها القانون صاحب العمل أن يقرر بعض تصرفات العامل أخطاءً تأديبيةً، من خلال إجباره على إيجاد مبرر قوي أو سبب معقول يقبله العقل البشري العادي المميز لقراره حول الواقعة، ونعتقد أنّ عنصر الضرورة والسبب المقنع هما المعيار الذي يساعدنا في قياس أهمية الوقائع. فالقاضي هنا يقوم بمراقبة أهمّية الوقائع المشكِّلَة لقرار صاحب العمل، فإن كان فيها من **الضرورة** و**التسبيب** [3] المعقول و**التناسب مع ظروف ارتكاب الفعل** ما يعطي لصاحب العمل الحق في احتساب الواقعة خطأً تأديبياً، أجاز القرار لأنّه اكتسب صفة الشرعية .

تتجلّى أهمية الرقابة على أهمية الوقائع المُكوّنة للخطأ التأديبي في أنّها تساهم بشكل مباشر وفعّال في تحديد الجزاء، وأهمية الجزاء الحاصل من حيث شدّته أو بساطته مُقترنة بأهمية الوقائع التي حصلت عند ارتكاب العامل للخطأ [4]، كما أنّ أهمّ قاعدة يعتمد عليها مبدأ الملائمة

---

[1]. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري " قضاء التأديب " ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، 1979 ، ص 50 .

[2]. أنظر في ذلك ما تناولناه بالتفصيل في حدود السلطة التأديبية لصاحب العمل " ضرورة أن لا يكون تصرف العامل عبارة عن ممارسته لحق من حقوقه "، الصفحة " 110 " من البحث .

[3]. رشا محمد جعفر الهاشمي ، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد معها ، دار منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2010 ، ص 163 / 171 .

[4]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 380 .

بين الخطأ والعقوبة هو مدى تفسير صاحب العمل لأهمية الوقائع [1]، والقاضي من تلقاء نفسه يقوم ببسط رقابته على أهمية الوقائع، لأنها تحدّد مصير الخطأ التأديبي عدماً ووُجوداً، كما أنها تحدّد مصير الجزاء شدّةً وتخفيفاً أو حتى بُطلاناً. ولكن ألا تُعدّ جميع هذه الصلاحيات التي يمارسها القاضي تَدَخّل في وظيفة صاحب العمل ؟ فالقاضي أصبحت له مهمّة مراقبة مدى ملائمة القرارات التأديبية لصاحب العمل لخطأ العامل، حيث يمكن تفسير ذلك بالتدخل في مهام صاحب العمل ووضع نفسه مَوضع الإدارة [2].

من المهم القول أنّ إضفاء الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل هو مكسب كبير نحو حماية حقوق الأفراد وكفالتها في رابطة العمل، كما أنّ صاحب العمل هو وحده القادر على تقدير مدى خطورة المخالفات المنسوبة للعامل، وما يبدو للقضاء، هيِّناً قد تراه سلطة صاحب العمل خطيراً ومُؤثّراً على مصالح المنشأة، وهنا نقترح على القارئ تساؤلاً من خلال الإجابة عليه يكون قد اقترب من فهم كُنْهِ الجدل القائم بين المعترفين بالرقابة القضائية على أهمّية الوقائع والرافضين لها، وهو، هل يندرج غلوّ سلطة صاحب العمل عند تقديرها لأهمية وقائع الخطأ التأديبي في معنى التعسف والانحراف بالسلطة أم لا ؟

المبحث الثاني : جدلية حصر الأخطاء التأديبية للعامل

لقد سبق وأن تطرّقنا في موضوع خصائص الخطأ التأديبي [3] لإشكاليةٍ كَثُرَ الحديث عنها بإسهاب بين الفقهاء، وهي معضلة حصر الأخطاء التأديبية للعامل بين الإمكانية والاستحالة، ولا يخفى على القارئ أنّ حسم هذه المسألة من شأنه أن يقضي على عديد المعضلات والحواجز التي

---

[1]. حمد عمر حمد ، السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها ، دار النشر أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2003 ، ص 81 / 87 .

[2]. يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق ، ص 381 .

[3]. إرجع في ذلك للصفحة " 52 " وما بعدها من البحث .

تعرقل حسن سير العلاقة العمالية على الوجه الطبيعي، لِتعلّق مُعظمها بالتصرفات والأفعال التي يقترفها العامل بمناسبة العمل – على الأقل حسب رأينا –، لذلك يكتسب هذا الموضوع أهمّية حيوية ومحورية في تحديد مصير العلاقة بين العامل وصاحب العمل نتناولها في هذا المبحث .

لذلك نقترح خطّة عسُر علينا إيجاد توازن لها، إلى أن استقرّ بنا الرأي وتوصّلنا إلى تقسيم هذا المبحث لفرضيتين في جعبتهما مطلبين، نخصص الأوّل لمناقشة فرضية استحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل وتقنينها؛ مثلما هو معمول به في قانون العقوبات بالنسبة للقانون الجنائي، ثمّ ننتقل في المطلب الثاني إلى الفرضية المقابلة، وهي إمكانية حصر وتحديد الأخطاء التأديبية للعامل، وهنا نشير إلى استغراق رأينا الشخصي لهذا المطلب لتوافقه مع هذه الفرضية، مدعّماً هاتين الفرضيتين بالآراء الفقهية والأسانيد المنطقية.

المطلب الأول : إستحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل

من المهم بدايةً معرفة أنّ المقصود بتقنين وتحديد الأخطاء التأديبية للعامل هو حصر وتطويق جميع أنواع المخالفات التي يُعاقب عليها العامل تأديبياً حين ممارسته لنشاطه العمّالي، وتحديد الجزاء المقابل لكلّ منها [1]، وما يُميّز الجرائم التأديبية عامة أنّها غير محدّدة على سبيل الحصر، ومعنى ذلك أن الإدارة تمارس في هذا المجال نوعاً من التعزير [2] المعروف في الشريعة

[1]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 90 .

[2]. والتعزير هو العقوبة المشروعة بغرض التأديب على معصية أو جناية لا حدّ فيها ولا كفّارة، أو فيها حدّ لكن دون أن تتوفر شروط تنفيذه، فهو حق يمارسه ولي الأمر أو نائبه، ويمكن أن نتحدّث عن التعزير في علاقة العمل عوض العقاب بلغة الشريعة الإسلامية. وقد عرّفه الدكتور محمد رواس قلعه جي في مؤلفه " معجم لغة الفقهاء " بقوله أنّ التعزير هو : " التأديب الذي دون الحدّ، لأنه يمنع الجاني من معاودة الذنب " ، أنظر في ذلك ، محمد رواس قلعه جي ، معجم لغة الفقهاء ، دار النفائس للطباعة والنشر ، بيروت ، الطبعة الثانية ، 1988 ، ص 102 . أنظر كذلك الدكتور معاذ عبد الستار شعبان الهيتي ، التعزير والعقوبة بالهجرة في الشريعة الإسلامية ، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإسلامية ، المجلّد الرابع – العدد الخامس عشر –، العراق ، 2013 ، ص 06/05 .

الإسلامية [1]، لذلك يغدو مستحيلاً أي كلام حول حصر تصرفات وأفعال العامل التي من شأنها أن تشكلّ خطأ يوجب التأديب، لأنّه لا يوجد تعريف للتصرفات التي سيكون لها وصف المخالفة التأديبية [2]. كما ونختلف مع التساؤل الذي طرحه الدكتور سليمان الطماوي في مؤلفه " قضاء التأديب " حين اعتبر أنّ إمكانية عدم تقنين الأخطاء التأديبية يمكن أن يكون وضعاً مرحلياً سيتحوّل فيها القانون التأديبي إلى ذات الخطّة التي يجري عليها قانون العقوبات من حيث تقنين الجرائم [3]، ورغم أنّ طرحه جاء من خلال تساؤل عام، إلاّ أنّ فيه من التلميح الجليّ نحو حذو القانون التأديبي حذوَ قانون العقوبات من حيث حصر الأخطاء التأديبية والربط بينها وبين الجرائم التأديبية.

وتفسيراً لهذا الاتجاه فقد ذهب الفقه التقليدي في رأيه إلى أنّ استحالة حصر الأخطاء التأديبية شيء مفروغ منه [4]، مضيفين – وحسناً فعلوا – أنّ فكرة التقنين غير لازمة وغير ضرورية، ونحن بدورنا نتساءل عن الوطر الذي يمكن أن ينفع العلاقة العمالية إذا ما حدّدنا جميع التصرفات التي يمكن أن يرتكبها العامل، ألاَ تكفينا السلطة التأديبية لصاحب العمل والتي هي أقرب وأدرى وبالتالي أجدر من غيرها في معرفة ما يُعدُّ وما لا يُعدُّ خطأً يوجب التأديب ؟. كما ومن المهم الإشارة إلى أنّنا لا نعطي صاحب العمل الحق في اتخاذ القرارات التأديبية ضدّ العامل وممارسته لسلطة التأديب بسبب ملكيته للمنشأة؛ أو بسب العقد الذي يربطه بالعامل؛ أو تبعية هذا الأخير له؛ أو غير ذلك من الأسس...، بل صعوبة إيجاد تعريف للتصرفات التي سيكون لها وصف الخطأ

---

[1]. سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 92 .

[2]. محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي ، مرجع سابق ، ص 334 .

[3]. سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 91 وما بعدها .

[4]. محمد مختار محمد عثمان ، الجريمة التأديبية، مرجع سابق ، ص 207 .

التأديبي، وانتقالنا من المثالية إلى الواقعية في رابطة العمل إلى أن اقتنعنا باستحالة حصر التصرفات والأفعال العمّالية، هو من يدفعنا إلى تبني هذا الاعتقاد.

إنّ حصر واجبات العمال وما ينشأ عنها من مخالفات، سيغدو بمرور الزمن غير معبّر عن الحقيقة أو غير ممكن تنفيذه [1]، كما ويستحيل صياغة وضبط هذه الواجبات في جمل محدّدة وثابتة، لأنّنا أمام مهمّتين يجب على صاحب العمل القيام بهما، وهما مهمة المؤاخذة وما يلزمها من حصر للتصرفات وضبطها، ثمّ مهمّة إيراد الجزاء المناسب للفعل المناسب، فضلاً عن تنوع الواجبات وتعدّدها، ثمّ إنّ التعسف في استعمال السلطة والذي يُتخوّف منه حين توكيل صاحب العمل لإصدار قراراته التأديبية، أصبح مضبوطاً ومراقباً تحت سقف القضاء والمحاكم من خلال مجّانية التقاضي بالنسبة للعامل الضحية جرّاء القرار التعسفي لرئيسه، زيادة إلى الكثير من الضمانات التي ذكرناها سابقاً.

ليس من مصلحتنا التغريد بعيداً بهذا الرأي دون توفير الأسباب المقنعة والحجج الواقعية له، فالقول باستحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل قول زلل إن لم يُوفر أساساً لقناعاته القلقة، في ظلّ تبنّيه الاتجاه السلبي في الطّرح لا الإيجابي والمتمثل في فكرة الاستحالة لا الإمكانية، لذلك وجب علينا تناول الأدلة والبراهين التي اعتمد عليها رأينا القائل باستحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل وذلك من خلال الفرع الأول، أمّا في الفرع الثاني نقوم بنقد تلك الأسانيد وتمحيصها قصد وضع هذا الرأي تحت الاختبار الفلسفي لهذا الجدل الاستراتيجي في موضوعنا من جهة، وكذلك التحضير للدخول في طرح الفكرة المعاكسة لهذا الرأي، من جهة ثانية .

[1]. مغاوري محمد شاهين ، المساءلة التأديبية ، مرجع سابق ، ص 148 .

الفرع الأوّل : أسانيد وأدلّة الرأي القائل باستحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل

لقد تبنّى هذا الاتجاه فريق من الفقهاء [1]، واتفقوا على فكرة استحالة حصر الأخطاء التأديبية وفقاً لما هو مستقرّ به في قانون العقوبات، قائلين أنّ صاحب العمل غير مقيد بمخالفات وجرائم محدّدة حين ممارسة سلطته التأديبية، بل هو لديه كامل الحرية في تقدير ما يُعدّ وما لا يُعدّ مخالفة تأديبية، وبالتالي نكون أمام سلطة تقديرية واسعة الصلاحيات في وظيفتي المؤاخذة والعقاب. ومن بين هؤلاء الفقهاء نجد العميد " ديجي ليون " الذي يرى أنّ (المفهوم الرئيسي للمخالفات واسع، وأنّه من الصعوبة جداً على المشرع أن يتوقّع ويحدّد كلّ حالات المخالفات التأديبية) [2].

وقد استند هذا الاتجاه إلى عدّة أسباب وأسانيد نقترح أهمّها كما يلي :

أوّلا : إنّ جميع قوانين العمل وأنظمتها لم تنص على كلّ الواجبات التي يلتزم بها العمّال، وإنّما نصّت على الالتزامات التي تتطلبها وظيفتهم فقط، وهذه الواجبات مُستمدّة من المركز القانوني والوظيفي للعامل؛ ومن القواعد العامة التي تحكم حُسْن سَيْر العمل في المؤسسة؛ ومن طبيعة الخدمات التي يقدّمها كل مرفق في المنشأة [3]، لذلك فإنّ واجبات العمال تختلف باختلاف طبيعة العمل وظروفه وصفة العامل ومكانته ورتبته في السلّم الإداري للمنشأة، فيترتب على كلّ هذا تنوّع وتباين واجبات العمال، ونتيجة لكلّ ذلك نكون أمام استحالة تحديد وحصر هذه الالتزامات الجمّة والمتعدّدة المجالات، هذا ما يضعنا أمام نتائج يصعب معها تقنين جميع تصرفات العامل وهي :

- . أنّ أيّ محاولة نحو تحديد الأخطاء التأديبية للعامل سيكون على سبيل المثال لا الحصر، إذ يغدو من العسير جرد جميع الأفعال التي من شأنها اكتساب صفة الخطأ التأديبي .

---

[1]. عبد القادر الشيخلي ، مرجع سابق ، ص 19 .

[2]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 93 .

[3]. محمد مختار محمد عثمان ، مرجع سابق ، ص 207 .

- . أنّه حتّى لو تمكّنا من تحديد جميع واجبات العمال فلن يشملهم جميعاً، وكلّ ما يمكننا التوصّل إليه هو تحديد المخالفات الخاصة بفئة معيّنة من العمّال انطلاقاً من اعتبارات وصفات تُميّزهم عن غيرهم من العمال فقط.

لذلك يمكن القول أنّ أيّ محاولة لتقنين وحصر الأخطاء التأديبية للعامل لن يكون مُعبّراً بدقّة عن الحقيقة والواقع المحيط بواقعة الخطأ، ومن المهمّ التنبيه إلى أنّ أيّ محاولة نحو إصدار قوانين غير مكتملة الغاية والهدف، من شأنه أن يُضعف ويؤثّر سلباً على القوانين الضرورية الأخرى [1]، فَأَن نكون أما فراغ قانوني مُبرّر، أَهون من أَن نعتمد على قواعد قانونية لا تخدم الواقع الذي جاءت لأجله.

ثانياً : إنّ اتساع نطاق هذا النوع من المخالفات وتشعّبها يجعل مهمّة المشرّع في سعيه لتحديدها وتقنينها أمراً عسيراً [2]، لذلك فإن أي تحديد لكافة الواجبات والمحظورات الإيجابية والسلبية التي يستحق عنها العامل العقاب والتأديب، ليس بالأمر الهيّن، نظراً لارتباطها بطبيعة العمل ذاته الذي تختلف متطلّباته باختلاف المراكز الوظيفية، فأنّى لصاحب العمل أن يمارس سلطته التأديبية بشكل طبيعي إذا ما قيّدنا رأيه وقوّضنا حكمه.

والدليل على اتساع نطاق الأخطاء التأديبية أيضاً أنّ وصفها على النحو الدقيق أمر بعيد المنال، وهو على أهمّيته يبدوا مستحيلاً تنفيذه واقعاً وعملاً، خاصّة من ناحية صياغة القواعد القانونية، لأنّ تكليف صاحب العمل عمّاله بالتزام الإخلاص والأمانة والدقة في تصرفاتهم في المنشأة العمّالية لا يمكن تدوين هذه الأوامر على شكل قواعد مضبوطة وموجّهة مثل القاعدة القانونية، وذلك راجع إلى النزعة الغامضة والفضفاضة لهذا النوع من الواجبات واتّسامها بالعمومية

---

[1]. رأي الفقيه الكبير " منتسكيو "، وهو نفس التوجه الذي تمتاز به الشريعة الإسلامية التي لا تُحبّذُ الإكثار من القوانين . أنظر في ذلك ، سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 94 .

[2]. علي هاني الطهراوي ، مرجع سابق ، ص 11 .

والتجريد، عكس قانون العقوبات في المسؤولية الجنائية أين نكون أما تحديد دقيق ومحدّد الكمّ والكيف. وكذلك إلزام العمال بتفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، أو مراعاة اعتبارات الشرف والنزاهة في أداء عملهم ... كلّها واجبات ما كان للمشرع من حيلة لصياغتها في قوالب قانونية مضبوطة ومحدّدة، لأنّها واجبات شبه أخلاقية [1]، وسبب ذلك راجع إلى النزعة الشخصية والمعنوية المُسيطرة على رابطة العمل بين العامل ورئيسه، والتي – في نظرنا – أهملها المشرع واكتفى بالنصوص القانونية الآمرة – على غرار باقي الإرادات التشريعية –، في حين أنّ قانون العمل وأنظمته وتعليماته الصارمة إنما تعالج ظواهر هي في الأصل اجتماعية ونفسية يحكمها الجانب الوجداني [2] الاعتباري، وهذا ما حاولنا إبرازه في ثنايا هذا البحث قصد تغيير نظرة المشرّع لرابطة العمل التي تأبى الحصر والتقييد والتفسير الضيق لعناصرها.

ثالثاً : إنّ أيّ محاولة لحصر الأخطاء التأديبية للعامل من شأنها تقييد حرية صاحب العمل في ممارسة وظيفته التأديبية ويُضرّ بفاعلية التأديب، وهنا يتجلّى لنا جدل منطقي تطرحه لنا فلسفة التأديب وهو مكانة الخطأ التأديبي للعامل بين الفاعلية والضمان، أي بين **فاعلية** السلطة التأديبية لصاحب العمل من جهة؛ و**ضمان** حقوق العامل من جهة أخرى، فموضوع هذا البحث أصلاً ينحصر بين أضلُع هذه التركيبة " الفاعلية والضمان "، لذلك نعود ونقول أنّ لصاحب العمل كامل الحقوق القانونية والعقدية في ممارسة سلطته وبسط سيطرته على جميع عناصر العمل في منشأته، إذْ يغدو أيّ حائل بينه وبين حقه في استعمال سلطته التأديبية أمر غير مقبول في علاقة العمل، لأنّها الوسيلة الأكثر فاعلية لضمان حسن سير العمل في المنشأة [3].

---

[1]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 96 .

[2]. لا نروم من كلمة " الوجدان " الجانب الرومانسي العاطفي، وإنّما كلّ ما يؤثر في صاحب العمل من شعور بالرضا أو الألم الصادر من العامل جرّاء تصرف قام به .

[3]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ص 97 / 98 .

كما أنّ تِعداد الأخطاء وحصرها، من شأنه أن يمنع صاحب العمل من محاسبة العامل حول أخطاء ارتكبها وغير واردة في لائحة تنظيم العمل والجزاءات [1]، في حين أنّ صاحب العمل مسؤول عن أيّ خطأ قد يرتكبه العامل سواءً نصّ عليه في لائحة تنظيم العمل أم لا، فيجب أن تكون سلطته قادرة على مواجهة أي سلوك سيء من العامل ومساءلته عنه، ولن يتأتّى ذلك إلاّ من خلال توسيع مجال السلطة التقديرية لصاحب العمل في تقدير الأخطاء التأديبية للعامل.

إنّ أيّ تحديد للأخطاء التي يُعاقَب عليها العامل من شأنه أن يشجّع هذا الأخير على ترصّد غيرها من الأفعال الخارجة عن الحصر والإصرار على ارتكابها عن سوء نيّة، متّخذاً في ذلك ذريعةَ أنّ هذه الأفعال غير واردة في الحصر، ويتمادى في ذلك بما يؤثر سلباً على استقرار المنشأة وضمان حقوق أطرافها، وبالتالي فإنّ أيَّ حصر للأخطاء التأديبية هو إنقاص من حرية السلطة الرئاسية لصاحب العمل في التصرّف، بما يقصِم مصالح المنشأة وقطاع العمل ويصيبها بالوبال والوهن. كما أنّ التحديد الدّقيق للواجبات والمحظورات قد يؤدّي إلى البغي والاستبداد، ويكون سبباً في إساءة استعمال السلطة من قِبل صاحب العمل الذي هلكت عنه سلطته جرّاء هذا الحصر المُقيّد، وذلك من باب أنّ تقييد سلطته سيؤدّي به إلى الامتعاض والتذمر على العامل، لأن رقابته على تحرّكات هذا الأخير قلّت وأصبحت عقيمة لا تفي بالغرض .

الفرع الثاني : نقد الرأي القائل باستحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل

يبدوا أنّ الأدلّة التي ناقشناها آنفاً حول استحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل وُفِّقت إلى حدّ بعيد في توفير أسباب منطقيّة لهذا الرأي، لِما تحمل في ثناياها من أحكام واقعية تجعل من مسألة تقنين الواجبات والالتزامات الوظيفية للعامل أمر صعب وغير ممكن، لكن يبدو لنا أنّ هذا رأي صائب بشكل غامض، فهو رأي صائب لأنه جاء بالقناعات المناسبة والحجج الواقعية القائلةً

---

[1]. محمد مختار محمد عثمان ، مرجع سابق ، ص 208 .

بأنّ واجبات العامل هي شبه أخلاقية يصعب تقنينها وصياغتها بشكل قواعد قانونية، لكنه رأي غامض لأنّه لم يوفّر لنا حلولاً ولم يقترح علينا بدائل لهذه المعضلة العويصة التي جعلت العديد من الفقهاء عاجزين أمام إيجاد حلّ لها .

لعلّ ما نفقهُهُ من زعم هذا الاتجاه، هو وجودنا ووُقوعُنا أمام استحالة مطلقة لأي تفكير نحو حصر الواجبات المهنية للعامل، لكن ومتى تمّ ذلك نكون أمام تبِعات لا يمكن التغاضي عنها، تتلخّص في عدّة آثار سلبية ما كان لنا من حيلة لتفادي تطوراتها المستقبليّة، حيث تجعل من الرأي القائل باستحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل مجرّد مُسكّنات وحلول وقتية فقط، لذلك نقترح تناول هذه الآثار السلبية في عدّة أضرار لا يُستهان بها كما يلي :

أوّلاً : إنّ عدم حصر وتقنين المخالفات التي يمكن أن يرتكبها العامل، يُمثّل ثغرة في العلاقة التنظيمية بين العامل وصاحب العمل، فيجب إخضاع عناصر هذه الرابطة للأحكام القانونية وعدم الاكتفاء بفكرة التقدير في سلطة صاحب العمل، لذلك نجد أنّ سياسة عدم تأثيم الكثير من أفعال وتصرفات العامل في نصوص قانونية، هي سياسة غير منطقية [1].

ثانياً : إنّ ترك سلطة تقدير ما يُعدّ من قبيل المخالفات التأديبية في يد صاحب العمل، يعني منح هذه السلطة اختصاصاً تشريعياً مفتوح الصلاحيات، ومن بين هذه الصلاحيات، " وظيفة العقاب " التي سبق وأنت تناولناها في " وظائف السلطة التأديبية " [2]، فهذه المزيّة الحسّاسة في يد رب العمل قد تمسّ ذمة العامل وتلحق به أضراراً بالغة ومتنوّعة الآثار، لذلك فليس من العدل ترك أحد الأركان الأساسية للقانون التأديبي دون ضبط دقيق ونظم عميق، فلا ريب أنّ أيّ إغفال للرقابة على سلطة صاحب العمل، من شأنه أن يُخلّ بالتوازن بين مصالح طرفي رابطة العمل، كما حدث

---

[1]. عبد القادر الشيخلي ، السياسة السليمة في تأديب العاملين بالدولة ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمّان ، 1983 ، ص 23.

[2]. إرجع في ذلك للصفحة " 23 " من البحث وما يليها .

ويحدث في الواقع العملي للأسف إن لم نقم بتحديد التزامات العامل وواجباته بشكل حرفي ودقيق كما هو معمول به في قانون العقوبات .

ولو أخذنا قواعد العدالة وأسقطناها على رابطة العمل نجد اختلالاً بالتوازن بين مصالح أطرافها، ومَرَدُّ ذلك أنّ صاحب العمل إذا كان هو الذي يُقدّر تصرفات العامل ويقرر خطورتها ويعاقب عليها، فيكون قد جمع بين صفتي الاتهام والمحاكمة، وهذا ما يتعارض مع أحد أهم مبادئ قواعد العدالة، وهو مبدأ الفصل بين السلطات الذي يضمن عدم التعسف في استعمال السلطة، وما إحالتنا لعلاقة العمل على مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة إلاّ محاولة منّا لإبراز مدى تعارض فكرة منح صاحب العمل كلّ هذه السلطات، مع أحد أعرق المبادئ التي ساهمت في إرساء القواعد القانونية، رغم أنّه من المصادر الاحتياطية للقانون، إلاّ أنّ أصالته تجبرنا على قياس ظاهرة العمل من خلال مبادئه .

ثالثاً : إنّ عدم تقنين وحصر الواجبات والمحظورات العمّالية ساهم بشكل كبير في تنامي معضلة عدم التناسب بين فعل العامل والجزاء المقابل لفعله، وبالتالي عدم احترام مبدأ الملائمة بين الخطأ والعقوبة [1]، فصاحب العمل يملك من الصلاحيات ما يسمح له باختيار العقوبة المقابلة لكلّ تصرف يراه ضاراً بالمنشأة انطلاقاً من خبرته ومعرفته بالأثر الذي يُخلّفه فعل العامل، لأنّه أدرى من غيره بما يحدث في مؤسسته [2]، لكن عدم تحديد الإلتزامات والفروض والواجبات بدقّة وما يقابلها من جزاءات، كلّ ذلك من شأنه أن يوفر لصاحب العمل حرية أكبر في التلاعب بمصير العامل المذنب من خلال فرض غرامات وعقوبات قاسية لا تتناسب والفعل الذي آتاه.

---

[1]. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، مرجع سابق ، ص 203 .

[2]. نوفان العجارمة ، مرجع سابق ، ص 115 . أنظر كذلك ، مصطفى عفيفي ، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، مرجع سابق ، ص 43 وما بعدها . كذلك أيمن عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 235 وما بعدها .

كما أنّ صاحب العمل غير مُلزم بتطبيق نفس العقوبة على تصرّف قام به عاملين، مثلما هو معمول به في قانون العقوبات الذي ساوى بين المتهمين في مسألة الجزاء عند ارتكابهم نفس الخطأ أو الجريمة، لذلك فإنّ حرية صاحب العمل في تسليط العقوبة ضدّ عاملٍ والامتناع عن ذلك ضدّ آخر حسب مزاجه وهواه، لهي محسوبية واضحة تمسّ بمبدأ المساواة في العقوبة التأديبية، وهذا ما أيّدنا فيه الدكتور عبد القادر الشيخلي بقوله : " إنّ عدم التقنين يُؤدي إلى فرض جزائين مختلفين عن مخالفتين متشابهتين وقعتا في إدارتين مختلفتين والعكس صحيح " [1].

وما يمكن استخلاصه من هذه الآثار الناجمة عن عدم حصر الأخطاء التأديبية، أنها بيّنت مدى غموض و ضعف الرأي القائل باستحالة حصر الأخطاء التأديبية للعامل، لأنه لم يستطع الإجابة على التساؤلات التي تمّ طرحها، وقد وصف بعض الفقهاء أن عملية حصر الأخطاء التأديبية هي " **سطحية، وتغدو بمرور الزمن غير معبّرة عن الحقيقة؛ أو غير ممكن تنفيذها** " [2]، وحيث أنّ هذا الرأي جانب الصواب حين حسم الجدل من زاوية أنّ أيّ محاولة للحصر والتقنين غير فعّالة، فشتّان بين الاستحالة والصعوبة [3]، وما المانع نحو تقنين الأخطاء التأديبية إذا توافرت لدينا جميع الأركان التي يقوم على أساسها الخطأ، حيث أنّ الركن المادي موجود يتمثّل في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يقترفه الموظف – كما رأينا سابقاً – [4]، كما أنّ الركن المعنوي أيضا متوافر يتجلّى في الإرادة الآثمة وقوامها النية التي أوجدها العامل في فعله نحو القيام بتصرف أدّى إلى حدوث الخطأ.

---

[1]. عبد القادر الشيخلي ، مرجع سابق ، ص 25 .

[2]. سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 94 .

[3]. " difficult doesn't mean impossible , it simply means that you have to work hard " .

[4]. إرجع في ذلك إلى أركان الخطأ التأديبي، الصفحة " 77 " من البحث وما بعدها .

انطلاقاً من هذه الحيثيات يمكن أن نتحدّث عن إمكانية حصر جميع تصرفات العامل في المنشأة، وما الشيء الذي يميّز قانون العقوبات عن القانون التأديبي لكي ينجح في ذلك بمفرده ؟، لذلك أصبح من المهم وبشكل مَوْثُوق القول أنّ تصرفات العامل وأفعاله يجب تقنينها وتحديد الجزاءات المقابلة لها، وعدم التواكل على سلطة صاحب العمل التي غالباً ما لم تلتزم بما ألزمت نفسها به في عقد العمل لغياب الرقابة الكافية من جهة، وضعف المركز القانوني والاجتماعي والمادي للعامل كأضعف طرف في العلاقة – حسب رأي بعض الفقهاء والشرّاع – [1]، من جهة أخرى.

المطلب الثاني : إمكانية حصر الأخطاء التأديبية للعامل

إنّ موضوع تحديد وحصر الأخطاء التأديبية في قانون العمل لم يعد مجرّد إمكانية فقط، بل تَطَوَّرَ ليصبح ضرورة مُلحّة على الإرادة التشريعية، رغم أنّ معظم رأي الفقهاء يقف إلى جانب الرأي أعلاه والقائل بعدم وجود تلك الضرورة [2]. وقد أخذ المشرّع الإيطالي بسياسة تقنين المخالفات التأديبية في الوظيفة العامة [3]، وعلى حدّ تعبير الفقيه الفرنسي " marcel waline " بقوله إنّ واجبات الموظفين قابلة للتغيير من وظيفة لأخرى بصورة كبيرة، إلاّ أنه من الممكن إخضاعها

[1]. لأننا – لحدٍّ مّا – لا نوافق على إطلاق هذا الوصف على العامل بأنّه طرف ضعيف في رابطة العمل، بل لديه من الحقوق والحريات ما يسمح له بالضغط على صاحب العمل لإجباره على الالتزام بواجباته وفروضه غير التي أقرّها القانون الوضعي، حيث أنّ إيجاد التوازن بين الطرفين لا يكون انطلاقاً من مبادئ تأثّرت بالنظام الرأسمالي البراغماتي، بل يجب الانطلاق في فهم العلاقة العمّالية من زاوية أنّ جميع الأطراف سواسية أمام حقوقهم، بغض النظر عن مركزهم أو ملكيتهم أو تبعية بعضهم للبعض الآخر، وفي الحقيقة هذا موضوع آخر خارج عن مجال بحثنا، ويلزمه تأسيسٌ وتأصيلٌ عميق، فكُنهُهُ هو فهم فلسفة التأديب ومقاصدها وربط ذلك بالأساس الأصلي للمقاصد التي تَحفُّ ظاهرة الخطأ التأديبي، وهو موضوع من شأنه أن يساهم في إيجاد حلول لمعضلة الخطأ التأديبي التي تؤثر وتتأثر بالعلاقة العمالية، نعد القارئ بطرحها في مناسبات قادمة .

[2]. محمد مختار محمد عثمان ، مرجع سابق ، ص 210 .

[3]. محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ص 350 .

لقواعد عامة ذلك أنّ بالجهود الجماعية يمكن تشريع قانون جامع للتأديب، وقد يتعرّض هذا القانون في حالة سريانه إلى تعديلات بالإلغاء أو الإضافة [1].

من خلال التشكيك في الاعتبارات السابقة والتي تقول باستحالة تحديد وحصر الأخطاء التأديبية، نحاول مُجابهة رأيهم هذا بطرح مزايا ومحاسن تقنين الأخطاء التأديبية، علّها تساهم في الرفع من نسبة المؤيدين لفكرة التقنين، لأن الأشياء تُعرف بأضدادها، وفيما يلي أهمّ مناقب وفضائل فكرة حصر وتقنين المخالفات التأديبية للعامل :

- . التقنين هو عودة نافعة لمبدأ الشرعية، الذي نعتقد أنه ساهم بشكل كبير في استقرار الواجبات والحقوق في النطاق الجنائي، وجنّب المجتمع الكثير من المعضلات وقضى على الفراغات القانونية، وساعد السلطة التقديرية للمشرع والقاضي وكل من يملك سلطة التوجيه.
- . تحديد وتقنين الأخطاء التأديبية هو استكمال لنضوج القانون التأديبي، يتجلّى ذلك في الدقة والوضوح والتصنيف الذي تكتسبه قواعده وأحكامه من جرّاء ذلك التقنين .
- . التحديد والحصر يحقق استقرار العمال قانونياً ونفسياً، وتبصيرهم بواجباتهم، دون أن يُترك ذلك لمجرّد تصورات غير منضبطة من قِبل أصحاب العمل [2].
- . كما أن تحديد واجبات العمال يفيد أيضاً العملاء والزبائن، من زاوية أنه يُبصّرهم بمستوى الخدمة المُقدّمة لهم، فكلّما استقرّت وظائف ومهام العامل، كلّما اطمأن جمهور المتعاملين[3].
- . كما أنّ أهمّ مزية يحققها تحديد وحصر واجبات العامل هي الضمانة التي يوفرها لهذا الأخير، فالذي لاشكّ فيه أنّ المسلك التقليدي القائم على حرية صاحب العمل في تحديد الخطأ التأديبي وفقاً لتقديره، ينطوي على الاستبداد والتعسف في كثير من الحالات [1].

---

[1]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 94 .

[2]. سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 97 .

[3]. عبد القادر الشيخلي ، مرجع سابق ، ص 28 .

الفرع الأول : أسانيد وحُجَج الرأي القائل بإمكانية حصر الأخطاء التأديبية للعامل

لقد نادى جانب – مُعتبرٌ – من الفقهاء بضرورة الإسراع في إيجاد قاعدة أصلية متينة يتم عبرها حصر جميع المخالفات والجرائم التأديبية في وعاء واحد مرن قابل للزيادة والتعديل، من بينهم الدكتور " مصطفى عفيفي " في قوله : " .. ونحن من جانبنا نرى أنّ مشكلة شرعية الجرائم التأديبية لا يمكن الوصول إلى حلّ حاسم لها **إلاّ عن طريق إيجاد تقنين كامل للأخطاء التأديبية *دون أيّ بديل آخر*** "[2]، كما يضيف الدكتور – مدافعاً عن هذه الفكرة بحزم – في نفس المرجع قوله، أنّه ولتحقيق الرابطة اللصيقة بين المخالفات والعقوبات التأديبية أمر يمكن حدوثه من خلال: " .. التغلّب على الصعوبة المتعلّقة بتحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر، **تلك التي شَاعَ في الفقه خَطَأُ عدم إمكان حصرها أو تحديدها** "، ويُضيف في نفس المصدر: " **مع أنّه أمر يمكن القيام به إذا ما تمّ تقسيم هذه الأخطاء في بادئ الأمر إلى طوائف عامة مختلفة ...**" [3]. كما وينادي أيضاً الدكتور " سليمان الطماوي " بالتقنين الجزئي للأخطاء التأديبية [4]. وكذا الدكتور " عبد القادر الشيخلي " الذي أقرّ بإمكانية تحديد وحصر الأخطاء التأديبية بقوله: " إنّ المخالفات التأديبية متنوعة، **ولكنّها ليست متنوعة إلى ما لا نهاية** "، ويضيف بقوله: " وهذا لا يعني صعوبة العبء المُنَاط بالسلطة المسؤولة عن حصرها وترتيبها، غير أنّه **شتّان بين الصعوبة والاستحالة** " [5].

ولا يخفى على القارئ أنّنا نَضُم صوتنا إلى هذا التيار، ونرى ضرورة مُلحّةً في البدء بتقنين وحصر الأخطاء والجرائم التأديبية للعامل، مدعمين توجهنا بعدّة أسس وأسباب، ننشُد من خلال طرحها القضاء على مُعضلة الخطأ التأديبي أو على الأقل البدء في توفير حلول لها، قصد

---

[1]. سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب ، المرجع السابق ، ص 98 .

[2]. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، مرجع سابق ، ص 65 .

[3]. نفس المرجع ، ص 170 / 171 . أنظر كذلك في نفس المرجع ، ص 505 / 506 .

[4]. سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص 99 وما بعدها .

[5]. عبد القادر الشيخلي ، مرجع سابق ، ص 15 .

السموّ برابطة العمل بما يخدم المصالح العامة لجميع الأطراف " العامل، صاحب العمل، جمهور المتعاملين "، وذلك عبر النقاط الآتية :

أولاً : لعلّ أوّل سبب يدفعنا إلى البحث عن سُبُل تقنين وحصر الأخطاء التأديبية للعامل، هو كثرة الواجبات المهنية وعدم وضوحها وعدم تحديد نطاقها الزمني والمكاني، مما يجعلها محلاًّ لنزاعات مستمرّة بين العامل ورئيسه، لذلك يُعتبر التقنين خير وسيلة للحدّ من هذه الخلافات التي من شأنها أن تعرقل حسن سير العمل في المنشأة، وبالتالي التأثير سلباً على جميع أطراف علاقة العمل، والمجتمع من الناحية الاقتصادية " التبعية الأجنبية، كساد قطاع العمل..." والاجتماعية " البطالة وآثارها الاجتماعية والإنسانية على العامل "، ويجب أن يشمل هذا التحديد مفاهيم تلك الواجبات وتعريفاً دقيقاً لها [1]، ورسم الحدود التي يتطلّبها الوضع التفسيري، مثل النص صراحة على واجب الأمانة من خلال تعريفها ووضع معايير تبيّن للعامل ورئيسه متى يكون العامل غير ملتزم بالأمانة في عمله، ليس كما فعل المشرع في قانون العمل – على غرار باقي الإرادات التشريعية – عندما ألزم العامل بأن يبذل في تأدية عمله عناية **الشخص العادي** [2]، أو كما نصّ في المادة " 60 / أ " من قانون العمل الأردني: " يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل **إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك** "، فهذه الجملة مثال على دور طبيعة العمل في تحديد الالتزامات بين الطرفين، ولكن هذا المصطلح يبقى قابلاً لعدّة تفسيرات، وكمثال عن ذلك، ماذا لو اتفق صاحب العمل مع عماله بأن يعملوا يوم الجمعة استثناءاً لغرض طارئ وهو دخول سلعة إلى المصنع وجب تنزيلها من الشاحنة وليس له إلاّ ذلك اليوم؛ لكن العُمال لم يأتوا أو حضروا متأخرين، وتسبب ذلك في خسارة كبيرة لصاحب العمل بأن عوض هذا الأخير صاحب الشاحنة

---

[1]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 102 .

[2]. لقد سبق وأن تناولنا هذه الجزئية ، التي نصّ عليها المشرع في المادة " 19/أ " من قانون العمل، أنظر في ذلك الصفحة " 48 " وما بعدها، كذلك أنظر الصفحة " 101 " وما بعدها من هذا البحث .

عن الغرامة التي غُرِّم بها من طرف الشرطي لعدم خروجه من المدينة في الوقت المحدد، هنا يقوم الإشكال حول مدى جواز معاقبة صاحب العمل لعماله، لمساسهم بذمته المالية رغم أنهم كانوا متطوّعين فقط، وتكمن طبيعة العمل في عنصر التطوّع، لكن التطوّع غير لازم لأيّ شخص فهل يمكن أن تقوم مسؤولية العامل عن أيّ خطأ أحدثه من خلال تطوّعه هذا ؟

ثانياً : كما أنّ تحديد المخالفات التأديبية يدعّم فاعلية التأديب، فالتزام الوضوح والابتعاد عن الغموض، من شأنه تبسيط الأمور وتجنب التصرف اللامشروع لصاحب العمل الذي نكون قد شجّعناه وساعدناه في اتخاذ الإجراء المناسب[1]. كما أنّ التحديد لا يُقيّد حرية السلطة التأديبية لصاحب العمل، أو يحدّ من فاعلية التأديب كما يراها الكثيرون [2]، وإنّما ينأى بالإجراءات التأديبية بعيداً عن التحكّم والاستعمال بغياً، ويجعل الجزاء في الإطار المناسب للفعل .

كما أنّ تحديد الأخطاء التأديبية على النحو اللازم يُعطي لصاحب العمل نظرة واضحة عن المخالفات التي يمكن أن يعاقب عليها، ويسهل عليه عملية اختيار الجزاء المناسب للخطأ، الأمر الذي لا يمكن أن نراه في حالة غموض القواعد القانونية وعدم حصرها [3]. من هنا يغدو من المهم القول أنّ هناك علاقة قوية ومتينة بين سلطة صاحب العمل وفكرة حصر وتحديد الأخطاء التأديبية للعامل، تتجلّى في أنّه كلّما تمّ تحديد وتقنين الأفعال التي تُعدُّ في نظر القانون والنظام العام أخطاء تأديبية؛ كلّما ارتفعت نسبة الفاعلية والمشروعية للسلطة التأديبية لصاحب العمل، وبالتالي تكون قد قدّمت لنا فكرة التقنين خدمة فنية ورقابية هامة في مجال التأديب بصفة عامة، ورابطة العمل بصفة خاصة .

---

[1]. محمد مختار محمد عثمان ، مرجع سابق ، ص 212 .

[2]. محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ص 353 .

[3]. عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق ، ص 102 .

ثالثاً : إذا كان من غير الممكن وضع لائحة مُوحّدة تحوي جميع الأخطاء التأديبية التي يمكن أن يرتكبها العامل في المنشأة، وهذا نظراً لتنوع الالتزامات والمراكز، فإنّ من الخطأ ترك كامل الحرية لكلّ صاحب عمل أن يضع قائمة مستقلّة للأخطاء التأديبية الخاصة به، في حال غياب لائحة نظام العمل – بحكم القانون – حسب ما يخدم مصالحه الشخصية، فكما تناولنا في أمثلة سابقة أنّ السلطة إذا أُطلِقت في يد شخص دون رقابة كافية، نكون قد أكسبنا صاحبها جميع أنواع الأعذار والصلاحيات في تحطيم كلّ من يقف في الجانب الآخر من مصالحه .

كما أنّ تحديد الأخطاء التأديبية يجعل الإدارة على بيّنة كافية بكلّ ما من شأنه عرقلة سير العمل في المنشأة [1]. ومن جهة أخرى نجد أنّ رقابة القضاء على قرارات صاحب العمل هي رقابة مشروعية فقط وليست رقابة ملائمة [2]، وبذلك هي غير كافية لتلافي التعسف في استعمال السلطة لغياب رقيب خارجي على تلك القرارات، فتحديد الأخطاء مُسبقاً قد يُؤمن ضمانة فعّالةً للعامل المتهم، فضلاً عن أنّه يُبصّر هذا الأخير ويضعه تحت الصورة لتحمّل المسؤولية دون جهل للقوانين .

من خلال هذه الأسباب وغيرها يمكننا القول أنّه لا مَنَاص من تحديد وتقنين الأخطاء التأديبية للعامل جميعها، فالخطأ التأديبي سيتحدّد يوماً ما كنظيره الجنائي، وأنّ هذا الوضع هو وقتي وتمهيد لنظام تأديبي قائم بذاته ينتقل من المُعانقة إلى المفارقة، ونقصد من هذا الوصف الانتقال من مُعانقة القواعد والأنظمة العامة " القانون المدني، قانون العقوبات، قانون أصول المحاكمات الجزائية ... "، إلى مفارقتها والانفراد بقانون تأديبي خاص بظاهرة العمل يستقل بقواعده الثابتة، ولن يَتَأَتّى ذلك إلاّ من خلال البدء في صنع قاعدة موجّهة نحو تقنين الواجبات والفروض

---

[1]. محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ص 354 .

[2]. سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص 97 .

التي هي على عاتق العامل أثناء عقد العمل، وكذا تحديد الأفعال والتصرفات التي من شأنها أن تكتسب سِمة الخطأ التأديبي، ثمّ الضبط الدقيق والمستقر للجزاءات التي تقابل جميع الأفعال، ونحن هنا لا نقترح كلّ هذه المطالب مرّة واحدة وبطريقة جامدة، ولكن من خلال بعض المرونة ومسايرة التغيرات المتسارعة في قطاع العمل، يمكننا إيجاد منصّة مناسبة تساعدنا في الانطلاق نحو بناء نظام تأديبي ضخم ننشد من خلاله القضاء على معضلةٍ ناقشها عديد الفقهاء لكن دون الخروج برأي في مستوى تلك الجهود المبذولة عند تشخيص المُعضلة .

وحيث أنّ هذا الجانب من الرأي القائل بضرورة حصر الأخطاء التأديبية للعامل، استطاع لحدّ لا بأس به أن يُقنعنا بفكرته إلى أن تأثرنا به وساندنا أفكاره، نقترح تمحيصه ونقده والوقوف عند كل جزئية فيه والتدقيق فيها، وهذا قصد التحقق من صلابة حججه وجدّية آرائه، وكلّ ذلك في الفرع الأخير من هذا البحث كما يلي :

الفرع الثاني : نقد الرأي القائل بإمكانية حصر الأخطاء التأديبية للعامل

لعلّ من أسهل الأمور اقتراح أفكار نظرية دون تطبيقها واقعاً، حيث يبدو لنا أنّ التيّار الذي ينادي بضرورة حصر الأخطاء التأديبية للعامل في قانون العمل أبدع في انتقاد الرأي الآخر والمنادي باستحالة حصر الأخطاء التأديبية، لكن دون أن يُقدّم حلولاً أو بدائل أو تسويات للرأي الذي انتقده، فقد اكتفى بالقول أنّ فكرة التقنين ضرورة يفرضها الواقع والقانون [1] دون أن يوضّح ذلك، معتمداً على هذه الفكرة في أن تضمن عدم إسراف الإدارة في مؤاخذة بعض العمال، وأن تدعّم فاعلية التأديب، وأنّ فكرة التقنين هو استكمال لنضوج القانون التأديبي ... ؟ وكأن قانون التأديب لم ينضج، رغم كل الدور الذي يمارسه في مساعدة القاضي والمشرع في ضبط النظام والعدل بالمنشآت العمالية، فهو فتيٌّ وحديثٌ عهدُهُ مقارنة بباقي الأنظمة، كما أنّ القول بأن فكرة

---

[1]. محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ص 355 .

الحصر والتقنين تُدعّم من فاعلية التأديب هو قول مُجانب للصواب، لأنّه فضّل مصلحة صاحب العمل على مصلحة العامل، ففاعلية التأديب غالباً ما تخدم مصلحة رب العمل فقط، في حين أنه لم يتطرّق للضمانات التي يجب أن يوفّرها هذا التيار للعامل كطرف ضعيف في هذه الرابطة، رغم اعترافنا بوجود ضمانة وحيدة وهي معرفة العامل لحقوقه وواجباته بدقّة، لكن ذلك غير كاف لمواجهة سلطة رب العمل التي أصبحت تتعسّف وتعاقب العامل بغياً وإجحافاً حتى ولو قام بتنفيذ واجباته.

لا ريب أن محاولات حصر الأخطاء التأديبية للعامل كثيرة ومتنوعة، لكن جميعها كانت **محاولات سطحية ونسبيّة** لا يتعدّى كونها مُنظِّمة لحسن سير العمل في المنشأة، في حين أننا ننتظر منها إيجاد حلول للتساؤلات التي طرحناها سابقاً حول السلطة التأديبية لصاحب العمل بين التعسف ومخالفة القوانين، والتحوّل في دراسة ظاهرة الخطأ التأديبي من المثالية التي أقرّها القانون إلى الواقعية التي يتطلّبها العمل الميداني، ومجارات التغيّرات والتحولات التي يشهدها سوق العمل غير المستقر.

كما أنّ محاولة تحديد الأخطاء التأديبية للعامل وتقنينها بناءً على فكرة هذا الرأي سيكون على سبيل المثال لا الحصر، فمن العسير جرد جميع الأفعال التي من شأنها اكتساب صفة المخالفة، وهذا راجع إلى الطبيعة الواسعة والفضفاضة لظاهرة الخطأ التأديبي[1] .

كما أنّ المقارنة التي يتحجج بها المنادون بضرورة حصر الأخطاء التأديبية للعامل بأنّ النظام الجنائي استطاع عن طريق قانون العقوبات أن يحدّد ويقنن جميع المخالفات والجنايات والجرائم التي يمكن أن يرتكبها الفرد في المجتمع، هي مقارنة ليست في محلّها، لأنّ القواعد القانونية للنظام الجنائي موجّهة نحو حماية المجتمع ككل، وليس فئة معيّنة محدّدة من الأشخاص

[1]. علي هاني الطهراوي ، مرجع سابق ص 12 .

مثل ما هو الحال في قانون العمل الذي خصَّ المُخاطَبين بصفة بارزة وهي صفة " العامل "، وما عدا هؤلاء فلا ينطبق عليهم مجال التأديب.

إنّ محاولة تحديد جميع واجبات وحقوق العمّال في جميع أنواع المنشآت بدقّة وإجادةٍ، يتطلّب من الإرادة التشريعية بذل جهد جهيد إذا ما أرادوا إحكام وضبط الوصول إلى بناء نظام تأديبي مثالي يعتمد عليه القاضي في تفسير تصرفات العامل وقرارات صاحب العمل، ومتى تمّ ذلك فقد يلزمه من الإمكانيات المادية والبشرية ما يضع ميزانية القضاء في ورطة، لأنّها في عملها هذا تُؤدّي دور جميع أصحاب وأرباب العمل في كلّ المنشآت العمّالية، حيث تُمثّل سلطتهم التقديرية وتأخذ مكانهم، وهذا أمر يستحيل تطبيقه في ظل الظروف الرّاهنة لسوق العمل، وعقليّة العامل المحلّي الذي لم يعد يراعى في تصرفاته الجانب الخلقي والذاتي، وهذا من خلال إهمال المشرّع لجانب الرقابة الإدارية الشخصية التي يجب أن يتحلّى بها الفرد من خلال محاسبة نفسه على أفعاله، كما أنّ المسؤولية الخلقية لم تعد محلّ اعتبار الفقهاء ورجال القانون رغم إيماننا بالدور الذي يمكنها أن تلعبه في تقويم الفرد وتحريك ضميره نحو تجنب كلّ ما من شأنه أن يضرّ بغيره، لذلك فإن الشيء الذي نتمنّاه في قطاع العمل هو إحياء الجانب الخلقي والوجداني في نفوس العمال و أصحاب العمل، وهذا من خلال التوعية المستمرّة والجادّة لهم ببذل الغالي والنفيس من أجل الحفاظ على حسن سير العمل في المنشأة على الوجه الطبيعي؛ ومكافأة العمال الذين يلتزمون بالنظام العام للمنشأة ويحرصون على حماية مصالح المنشأة، كما والارتقاء بعلاقة العمل إلى مستوى أخوي تغلب فيه المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، والانتقال من علاقة عمل إلى رابطة عمل يحكمها الانسجام وحسن النية في التفاني والإخلاص في العمل.

لا ريب أنّ القارئ يتساءل عن الدافع الذي دفعنا نحو اقتراح مثل هذه البدائل لحماية رابطة العمل، والتي يغلب عليها الطابع التوعوي لا القانوني، وفي الحقيقة فإنّ الأمر مقصود فحواه

توجيه المهتمين والإرادات التشريعية نحو إعادة النظر في تفسير علاقة العمل والنظر إليها من زاوية أنّها أكبر من أن تُترك في يد سلطات تقديرية تحكمها مصالح وأهواء شخصية، تحت تشجيع فاضح لمبدأ التبعية الذي أعطى لأصحاب العمل امتيازات باسم ملكيتهم للمنشأة أو العقد المُبرم بينهم وبين العمال أو الاتفاق الذي غالباً ما يوافق عليه العامل في سبيل الحصول على المنصب الثمين، فالتوازن المفقود في هذه العلاقة يجب إعادته عن طريق الانتقال من المثالية إلى الواقعية في تفسير ظاهرة الخطأ التأديبي، من خلال التواصل الدائم مع العامل والاستثمار فيه لأنّه يمثل حجر الأساس في جميع المجالات التي يعتمد عليها المجتمع المدني.

من المهم الاعتراف أن موضوع الخطأ التأديبي تحكمه عدّة معايير وضوابط غير الضوابط القانونية، فهذه الأخيرة لا تكفي وحدها لفهم كُنْه وفحوى روح عقد العمل، والسبب في ذلك أنّ علاقة العمل تحفّها جوانب اجتماعية ومعنوية واعتبارية تجعل من الرقابة على تصرفات صاحب العمل فيها أمر عسير بشكل غير مُبشّر، لأنّ الهيكل القاعدي للعلاقة بُني واعتمد على سلطة تقديرية وقرارات مصيرية عقيمة تطرح الكثير من الجدل بين النزاهة والاستغلالية، لذلك – ولغايات منهجية – لم نستطع التوسّع أكثر في مثل تلك المعايير التي نراها هامة في تفسير علاقة العمل كما يجب، آملين في المستقبل القريب أن نتمكّن من إيجاد حلّ لمعضلة الخطأ التأديبي والجدل القائم بين من ينادي بتحديد وتقنين الواجبات؛ وبين من يعارض ذلك، لأنّه وكما سبق القول أنّ كلّ من عالج هذا الموضوع الجدلي لم يخرج بنتيجة أو حلّ بديل، وعليه نستغل ذلك ونَعِد القارئ بالبحث فيه أكثر انطلاقاً من الجهد الكبير الذي بذله غيرنا [1]، حين حاولوا دراسة هذا

[1]. ونذكر من هؤلاء على سبيل المثال لا الحصر : عبد الفتاح مراد ، مرجع سابق / سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق / محمد مختار محمد عثمان ، مرجع سابق / محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق / محمد عصفور ، مرجع سابق / مصطفى عفيفي ، مرجع سابق / يسرى حبيب لبيب ، مرجع سابق / عبد القادر الشيخلي ، مرجع سابق / مغاوري محمد شاهين ، مرجع سابق / حسام الدين الأهواني ، مرجع سابق / فريدة لعبيدي ، مرجع سابق ... وغيرهم ممّن ساهموا في إثراء موضوع

الموضوع وقد ساعدونا كثيراً في هذا البحث لكي نصل إلى إيجاد فكرة ومناقشتها قصد الوصول لِحلها .

الخطأ التأديبي للعامل واجتهدوا وأبدعوا في ذلك، ولهم الفضل الكبير أيضاً في مساعدتنا في إنجاز هذا البحث من خلال آرائهم واقتراحاتهم .

الخاتمة :

إن عقد العمل يخضع للأحكام العامة التي تحكم العقود، ومن أهمها " العقد شريعة المتعاقدين " التي تمنع أيًّا من طرفي العقد حرية الانفراد بتعديله خدمة للمصلحة الشخصية، وهذا بُغية استقرار رابطة العمل، فلو سُمِح لأي طرف في عقد العمل بأن يستقل بنقضه أو تعديله؛ لما استمرت هذه العلاقة. لكن وبحكم منصب صاحب العمل في المنشأة ومركزه القانوني كمالك للمنشأة ومسيِّرٍ لها ومسؤول عن جميع وسائلها، فقد منح له المشرع عدة صلاحيات تساعده في ضبط مشروعه وضمان حسن سير العمل فيه بما يخدم " مصلحته الخاصة، ومن بين أهم هذه الصلاحيات سلطة تحديد الخطأ التأديبي للعامل وترتيب الجزاء الذي يقابله، لذلك بحثنا عن المواطن التي يمكن لصاحب العمل أن يستغلها للتعسف في استعمال حقه دون أن يخالف القانون أو النظام العام، ووجدنا عدّة ثغرات يجب إعادة النظر إليها، ممّا يدلّ أن عديد النصوص التي أرساها المشرع لم تعد كافية لضمان حقوق العامل المخطئ، بما أنّها أعطت لصاحب العمل صلاحيات مفتوحة من شأنها دحر حقوق العامل.

لقد رأينا في هذه الدراسة أنّ لصاحب العمل السلطة التأديبية على جميع عُمّاله في كل ما يتصل بتنفيذ العمل في منشأته، وذلك من منطلق أن العامل وهو يعمل في خدمة صاحب العمل يكون تابعاً له وخاضعاً تحت إدارته وإشرافه وملزماً بتنفيذ أوامره والتقيد بما يفرضه عليه قانون العمل من التزامات وواجبات، فإنْ أَخَل بهذه الالتزامات أو خالف أوامر صاحب العمل المشروعة أصبح عُرضة للجزاء الذي يوقعه عليه صاحب العمل بمقتضى سلطته التأديبية المقررة له قانوناً، لكن كلّ هذا يعتبر في علاقة العمل المبدأ العام الذي استقرّت عليه، بينما تعتري هذا المبدأ حالات خاصة يخرج فيها صاحب العمل عن النظام العام والقانون من خلال تعسفه في استعمال سلطته، حيث تعرّضنا بدورنا لهذه الحالات في دراستنا وحاولنا إبراز جميع المواطن التي يستغلها صاحب

العمل لفرض سيطرته على العامل، إمّا بسبب عدم التزامه بالقواعد القانونية التي وضعها المشرّع، أو حتّى بعد التزامه بها لكنه أحياناً يستغلّ ضعف تلك النصوص أو عدم تطابقها مع الواقع ليتعسّف في استعمال حقّه، ما يُجبرنا على الاستعانة بالمبدأ الكيّس والحكيم الذي نصّ عليه المشرع في المادة " 66 " من القانون المدني، لذلك سأتناول أهمّ نتائج البحث، مقترنة بالتوصيات كما يلي:

أ. نتائج الدراسة :

كحصيلة عامة لهذا الموضوع يمكن الخروج بالنتائج التالية :

أوّلاً : إن قانون العمل الأردني اقتصر تحديده فقط للأخطاء الموجبة لفصل العامل، ولم يُحدّد الأخطاء التي تكون عقوبتها ما دون الفصل، فهو ذهب إلى دراسة أقصى عقوبة يمكن لصاحب العمل أن يسلّطها على العامل في المادة " 28 " من قانون العمل، تاركاً كامل الحرية له في تحديد الأخطاء التأديبية الأخرى والعقوبة المناسبة لها، وهذا إطلاقٌ واسع بشكل مُقلق لأنّ صاحب العمل يتحيّن مثل هذه السلطات للتحكم في مصير العامل المذنب، وخاصة الخطأ التأديبي غير المُنظّم لائحياً.

ثانياً : لقد توصّلنا في هذه الدراسة إلى أنّ صاحب العمل غير مُلزم بتطبيق نفس العقوبة على تصرّف قام به عاملين [1]، مثلما هو معمول به في القانون الجنائي، وسبب ذلك أنّ القواعد القانونية أهملت الجانب الاعتباري في علاقة العمل، لأنّ صاحب العمل أعطاه القانون الحقّ في معاقبة من يشاء والإعفاء عن من يشاء، مقياسه في ذلك جانب الاعتبار والتقدير لعامل على حساب آخر، وهذا ما انتقدناه بشدّة رغم الأسس التي بنى عليها الفقه سلطات صاحب العمل إلاّ أنها لا تخدم استقرار رابطة العمل إطلاقاً .

[1]. أنظر في ذلك الشرح السابق تحت عنوان " محل القرار التأديبي – مبدأ الضرورة –، ص 31 وما بعدها .

ثالثاً : لقد اكتسب صاحب العمل بموجب سلطته هذه حرية توقيع الجزاء ضد عامل والامتناع عن ذلك ضدّ عامل آخر حسب مزاجه ومصالحه، وهذا ما من شأنه إجبار العامل على إنهاء علاقة العمل، هذا ما نعتبره من جهتنا **فصلاً غير مباشر** من صاحب العمل الذي يبتغي وراء ذلك التخلّص من العامل دون دفع بدل الخدمة والإشعار، فهذه الحالة يمكن إدراجها ضِمن الحالات التي حصرها المشرّع في المادة " 29 " .

رابعاً : في حال غياب لائحة جزاءات تضبط واجبات والتزامات العامل في المنشأة، وصلنا إلى نتيجة أنّ صاحب العمل اكتسب حرّية واسعة في التصرف، وقد اكتفى المشرع بضبط تلك السلطة من خلال رقابة المفتش، ثمّ الرقابة القضائية، وهذا إجراء كاف، لكن الإشكال يكمن في عملية الكشف عن إجراءات صاحب العمل التعسفية، فقد اعتمد المشرع كلية على المعارضة والاحتجاج الذي يقدّمه العامل للقضاء، ***مُتناسياً*** أنّ العامل ليس له من سلطة ولا قوة لكي يرفع مظلمته ضدّ من يتحكّم بمصيره، فغالباً ما يلتزم الصمت ويقبل إجراءات رئيسه مهما حملت من جور، وذلك قصد الحفاظ على منصبه العزيز عليه .

خامساً : لقد أقرّ المشرع الأردني في قانون العمل في العقد غير المحدد المدّة أنّ لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمة العامل متى شاء، شريطة أن يوجه له إشعاراً بذلك مع مراعاة أحكام المادة " 27 " من القانون، التي أوردت حالات تمنع صاحب العمل من ذلك، ولكننا نجد أنّ هذه المزية في يد صاحب العمل منطقية بشكل مُقلق، لأنّ الإنهاء الذي لا يكلّف صاحب العمل أدنى عناء مادي، هو بمثابة القرار الغاشم واللامشروع بالنسبة للعامل، لِما قد يَلحقُ به من ضرر مادي ومعنوي. نكاد نعتبره من جهتنا فصل بدون مبرر وليس إنهاءً من الخدمة.

سادساً : لعلّ أهمّ نتيجة يمكننا الخروج بها من هذه الدراسة، هو ذلك المبدأ الذي توصّلنا إلى اقتراحه وطرحه على الساحة القانونية، مبدأ التّرابط " التعويل "، وظيفته مُجابة مبدأ التبعية الذي

سيطر على علاقة العمل ووجّهها كيفما شاء، وبما أنّ الأشياء تُعرف بأضدادها، نقترح هذا المبدأ على جموع القراء والفقه كمعيار جديد ينطلق من هذا البحث، وفحواه أنّ مصالح طرفي علاقة العمل مترابطة ومتبادلة؛ حيث أنّ أداء العمل من طرف العامل يُقابله التزام صاحب العمل بدفع أجرة العمل وحفظ حقوقه وكرامته وسلامته ... لذلك يمكن أن نكون أمام علاقة ترابطية بين العامل ورئيسه بغضّ النظر عن مركز كلٍّ منهما، لأن العبرة في دورهما واختصاصهما لا في حجم منصبهما، فالعلاقة لا تزال في ضوء مبدأ التبعية عمودية بين العامل ورئيسه، حيث من المفروض أن تكون هذه العلاقة أفقية تسمح بالتواصل الفعلي بين الطرفين، ولن يتأتّى لنا ذلك إلاّ بواسطة تكييف هذه الرابطة على أساس وجود طرفين لهما حقوق وعليهما التزامات [1].

سابعاً : من خلال المادة " 48 " من قانون العمل؛ يتبيّن لنا أنّ المشرع الأردني لم يسمح لصاحب العمل أن يُسلّط عقوبةً ضدّ العامل حول خطأ غير منصوص عليه في لائحة الجزاءات؛ مهما أخلّ تصرفه بحُسن سير العمل ! ونحن لا نوافقه الرّأي؛ لأنّ مسلكه هذا يكتنِفه بعض الجمود والغموض، ويُضعف من فاعليّة السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ وهذا بتقييد قرارات صاحب العمل إلى عدم مقدرتها على معاقبة العمال عن تصرفات وأفعال مخالفة للقانون أنّى لصاحب العمل معرفتها؛ ولا توقّع حدوثها إلاّ بعد وقوعها [2].

ب. التوصيات :

أولاً : لذلك نوصي المشرع بداية وبشكل عام إعادة النظر بتعمّق إلى المراكز القانونية التي أنتجها عقد العمل لكل من العامل وصاحب العمل، ومقارنتها انطلاقاً من الواقع الذي يحدث في المنشآت العمالية وليس من المثالية التي تتّسم بالتعليب والجمود في قواعدها، فالقاعدة القانونية إن لم تخدم

---

[1]. أنظر في ذلك الصفحة " 21 " من البحث وما يليها .

[2]. أنظر في ذلك الصفحة " 113 " من البحث .

الواقع الذي جاءت من أجله فليس لنا منها وطراً ولا نجاعة. وما نروم به هنا هو رد الاعتبار للجانب الشخصي والاعتباري والاجتماعي لهذه الرابطة وبناء القواعد القانونية على هذا الأساس .

ثانياً : كما نوصي المشرع بتعديل نص المادة " 48 / ب " من قانون العمل الأردني، حين أمر المشرع فيها صاحب العمل بأن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على ارتكاب تلك المخالفة، حيث نرى بأنّ صاحب العمل مقيّدٌ حقُّه في مساءلة العامل المخطئ، فماذا لو كان صاحب العمل غائباً في أثناء هذه المدّة، هل تُحتسب من وقت ارتكابها ويفوته حق محاسبة العامل بعد فوات هذه المدّة ؟. لذلك نرى بأن نُلزم صاحب العمل بعدم اتخاذ أي إجراء ضدّ العامل المخطئ بعد انقضاء مدة خمسة عشر يوما من تاريخ اكتشاف صاحب العمل للخطأ وليس من تاريخ ارتكابها، فتصبح المادة كما يلي : " ... ب / : أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على **اكتشافها** " [1].

ثالثاً : نوصي المشرع بتوفير مفتش عمل لكل مجموعة من المنشآت، ويكون مسؤولا عنها وعن الرقابة على تصرفات صاحب العمل فيها، وأن يبقى على اتصال شخصي مع عمّال تلك المنشأة، كما يجب توجيه المفتشين لرقابة المنشآت كلٌّ حسب تخصصه وموقعه الجغرافي، هذا ما يساعد على ضبط الحقوق والواجبات، لأن عديد المنشآت التي سألنا فيها عن زيارة المفتش لها، اكتشفنا أن المفتش لم يعد بإمكانه تغطية جميع احتياجات العمّال، وهذا ما يقف حائلاً وضمان حقوق العامل [2].

---

[1]. أنظر في ذلك الصفحة " 127 " من هذا البحث .

[2]. أنظر في ذلك الصفحة " 136 " وكذلك الصفحة " 140 " من هذا البحث .

رابعاً : نوصي المشرع الأردني في المادة " 48/ ب " بأن يقوم بإخراج الإلزام الذي فرضه على صاحب العمل باحترام مدة تقادم الخطأ التأديبي للعامل، من تطبيقه فقط على المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة، إلى تطبيقه على جميع الأخطاء التأديبية التي يرتكبها العامل حتى ولو لم تكن مُنظّمة في لائحة الجزاءات. فلماذا ربط المشرع هذا الالتزام فقط بالمخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة، ألا يحقُّ لصاحب العمل أن يتخذ بحق العامل أيّ إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أيّ مخالفة من المخالفات غير المنصوص عليها في لائحة الجزاءات والتي يقتضيها عرف المنشأة، أو لم يكن من الممكن وضعها في لائحة الجزاءات ؟ [1].

خامساً : كما نوصي المشرع انطلاقاً من نص المادة " 25 " من قانون العمل بأن يعترف للعامل الموقوف بسبب التحقيق، بأحقيّته في الراتب الممتد مابين إيقافه عن العمل وإرجاعه للعمل، فصاحب العمل هو من أوقف العامل الذي تمت تبرئته من التهمة، لذلك هو من يتحمل مسؤولية إيقافه، فكيف يُعقل بنا أن نحرم العامل الذي تثبت براءته من أجر تلك الأيام، ونعفي صاحب العمل من هذا الالتزام، والغريب في الأمر أنّ محكمة التمييز الموقرة، تبنّت نفس الفكرة، ولا نجد حرجاً في انتقاد قرارها [2] الذي اعتمدت فيه على نص المادة " 25 " في حين أنّ محكمة التمييز دورها هو المقارنة بين النص والوقائع، لا الاكتفاء بالنص كما جاء. فصاحب العمل يمكن أن يستغلّ هذه الثغرة ويقوم بتوقيف من يشاء من العمال وللمدة التي يشاء ووقت ما يشاء ولأي سبب

---

[1]. أنظر في ذلك الشرح السالف في الفرع الرابع الموسوم بـ " ضرورة مراعاة تقادم الخطأ التأديبي " ص 124 وما بعدها .

[2]. وتقول في قرارها: " إذا قضت المحكمة بإعادة العامل إلى عمله عملاً بالمادة " 25 " من قانون العمل وقبِل رب العمل بذلك وأعاد العامل لعمله، فلا يستحقّ العامل أجوراً عن الفترة التي انقطع فيها عن العمل من تاريخ فصله وحتى تاريخ إعادته لأنها ليست من الاستحقاقات المنصوص عليها في المادة المذكورة، ولأن استحقاق العامل للأجر وفقاً للقواعد العامة يكون أثناء سريان مدّة العقد وتأدية العامل لعمله أو إعادة نفسه وتفرغه له ولو لم يُسند له عمل " . قرار محكمة التمييز الموقرة رقم : " 2004/702 " هيئة عامة، بتاريخ " 2004/11/10 ". للمزيد إرجع في ذلك إلى الصفحة " 42 " من البحث، في عنوان " الوقف عن العمل " .

يشاء، دون أن يتحملّ أجرة تلك المدة، من هنا نوصي المشرع بتعديل المادة على الكيفية التي تسمح للعامل الذي تثبت براءته بعد الإيقاف بأن يتحصّل على أجرة المدة التي تمّ توقيفه فيها عن العمل، والتزام الوضوح بأن يعترف للعامل باستحقاقه الأجرة خلال المدة التي توقف فيها عن العمل، أو أن يحرمه منها ويحذو حذو محكمة التمييز .

سادساً : فكيف نضمن حقّ العامل عندما تتمّ مساءلته في منشأة ليس بها لائحة جزاءات، بسبب عدم اكتمال نصاب عشرة عمّال، كما وما الوطر من وضع هذا الشرط الذي نراه غيرَ لازم إطلاقاً، من هنا نقترح على المشرع الأردني أن يبادِر إلى فرض لائحة الجزاءات على جميع المنشآت بِغَضّ النظر عن عدد عمالها كبادرة تُحسَبُ لَهُ، وعدم تقليد التشريعات الأخرى التي اشترطت هذا النصاب، لأنّنا باشتراط لائحة الجزاءات في جميع المنشآت مهما كان عدد العمال فيها، نكون قد قضينا على السواد الأعظم من معضلات قطاع العمل، وبذلك نكون قد التزمنا بقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة إلاّ بنص "، التي فيها من النجاعة والعائد الإيجابي ما نحتاجه لبسط الدقّة على تصرفات طرفي رابطة العمل، وخاصة قرارات صاحب العمل الطليقة.

سابعاً : نوصي المشرع أن يكون واضحاً أكثر في صياغة المادة " 28 " من قانون العمل التي نعتبرها أحد ركائز القواعد القانونية الأخرى فيه، فقد قام بحصر أسباب فصل صاحب العمل للعامل في تسع حالات فقط، وكأن المشرع يريد القول بأنّ هذه هي الحالات التي يحق لصاحب العمل فصل العامل فيها من دون أن يوجّه له إشعاراً، أمّا باقي الحالات الخارجة عن هذا الحصر فلا يجوز الفصل بسببها !. ولكن هذا غير معقول في الواقع لأنّ أسباب الفصل حتماً ستخرج عن هذا الحصر لتشمل أسباباً أخرى ليس للمشرع من طاقة لتعدادها وحصرها كما فعل .

ثامناً : كما نوجّه بصيرة المشرع الأردني نحو خلل طرح جدلاً واسعاً في الآونة الأخيرة يتمثّل في الصياغة التي استعملها المشرع عندما اقتَرح معياراً للفصل غير المشروع في المادة " 25 " والتي

احتوت على ألفاظ فيها من اللُّبس والغموض ما يجعلها عسيرة التطبيق على المحكمة؛ ويتجلّى ذلك في أنّ المشرع بموجب هذه المادة أجاز للمحكمة أن ترفض أي قرار فصل من قِبل صاحب العمل؛ إذا كان هذا الفصل تعسّفياً ومخالفاً لأحكام قانون العمل، بقوله " إذا تبيّن للمحكمة المُختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أنّ الفصل كان **تعسّفياً و مُخالفاً لأحكام هذا القانون**، جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف الشهر عن كلّ سنة من سنوات خدمة العامل ..."، فهذه المادة اشترطت توافر شرطين في قرار صاحب العمل لكي يُعتبر غير مشروع مُستوجباً إلغاؤه وهما " أن يكون تعسّفياً " والشرط الثاني " أن يكون مخالفاً للقانون "، في حين كان من الأسلم الاكتفاء بذكر أحد الشرطين؛ أو التخيير بينهما بوضع كلمة " أو " مكان " الواو ". فتصبح المادة بالصياغة التي نقترحها كما يلي : " إذا تبيّن للمحكمة المختصّة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله **أنّ الفصل كان تعسفياً أو مخالفاً لأحكام هذا القانون**، جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يُعادل مقداره أجر نصف الشهر عن كلّ سنة من سنوات خدمة العامل ..." . فنكون هنا قد حوّلنا " واو " العطف إلى " أو " التخييرية، لأنّ مجرّد إحدى هذين الوصفين يكفي لإكساب سلطة صاحب العمل حق فصل العامل " [1].

[1]. أنظر في ذلك الصفحة 101 من هذا البحث .

قائمة المصادر والمراجع :

أوّلاً : الكتب

أ . المراجع العامة :

1. أحمد عبد التواب محمد بهجت ، دروس في أحكام عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1997 .
2. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، عمّان ، 2006 .
3. الشيخ علي الخفيف ، التصرف الانفرادي والإرادة المنفردة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2009 .
4. أنور العمروسي ، قضاء العمال " التنظيم القانوني للعاملين بالقطاع العام والقطاع الخاص " ، بدون ناشر ، بدون مكان النشر ، 1982 .
5. بلعليات إبراهيم ، أركان الجريمة وطرق إثباتها في قانون العقوبات الجزائري ، دار الخلدونية ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2007 .
6. جودت سعيد ، العمل قدرة وإرادة ، دار الفكر المعاصر ، الطبعة الثانية ، لبنان ، 1994 .
7. حسام الدين كامل الأهواني ، شرح قانون العمل ، مطبعة أبناء وهبه حسان ، القاهرة ، 1991.
8. خالد سمارة الزعبي ، القرار الإداري بين النظرية والتطبيق ، المركز العربي للخدمات الطلابية ، عمان ، 1993 .
9. دياب صلاح محمد أحمد ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، 2010 .

10. دياب صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل ، دار شتات للكتب القانونية ، القاهرة ، 2010 .
11. رشا محمد جعفر الهاشمي ، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد معها ، دار منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2010 .
12. زريق برهان خليل ، نحو نظرية عامة في العرف الإداري ، دار عكرمة للطباعة والنشر والتجارة ، دمشق ، 1986 .
13. سامي جمال الدين ، الرقابة على أعمال الإدارة ، دار منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1992.
14. سامي جمال الدين ، اللوائح الإدارية وضمان الرقابة القضائية ، دار منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1982 .
15. سليمان محمد الطماوي ، الجريمة التأديبية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1975 .
16. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري " قضاء التأديب " ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 .
17. سليمان محمد الطماوي ، نظرية التعسف في استعمال السلطة " الانحراف بالسلطة " ، مطبعة جامعة عين شمس ، القاهرة ، 1978 .
18. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، عمّان ، 2004 .
19. عامر محمد علي ، شرح قانون العمل الأردني ، المركز القومي للنشر ، إربد ، 1999 .
20. عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني ، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية ، دار الفكر ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2008 .

21. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2003 .

22. عبد القادر الشيخلي ، السياسة السليمة في تأديب العاملين بالدولة ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمّان ، 1983 .

23. عبد القادر الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، همّان ، 1983 .

24. عبد الواحد كرم ، قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمّان ، 1998.

25. عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1980 .

26. غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، عمّان ، 2011 .

27. كمال محمد المغربي ، السلوك التنظيمي " مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم " ، دار الفكر ، عمّان ، 1995.

28. مازن ليلو راضي ، طاعة الرؤساء وحدودها ، دار قنديل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمّان ، 2007 .

29. محمد رواس قلعه جي ، معجم لغة الفقهاء ، دار النفائس للطباعة والنشر ، بيروت ، الطبعة الثانية ، 1988 .

30. محمد عصفور ، الحد الفاصل بين التأديب و التجريم ، دار الإسراء ، عمان ، 1998 .

31. محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، دار منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2006 .

32. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، 1982 .

33. منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مطبعة الشرق ومكتبتها ، الطبعة الأولى ، عمّان ، 1984 .

34. موسى نقّاع ، المبادئ القانونية التي استقر عليها اجتهاد القضاء الأردني في دعاوى ومنازعات العمل ، بدون ناشر ، 1983 .

35. نواف كنعان ، القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق ، دار الثقافة ، عمّان ، الطبعة الأولى ، الإصدار السابع ، 2007.

36. نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دار الثقافة ، عمّان ، 2007 .

37. هاشم رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الأردني ، مكتبة المحتسب ، عمّان ، 1990 .

38. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل " عقد العمل الفردي " ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2001 .

39. هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، دار الحامد ، عمّان ، 2008 .

40. ياسين محمد الجبوري ، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني ، الجزء الأول " مصادر الحقوق الشخصية " دار الثقافة ، عمّان ، الطبعة الثانية ، 2011 .

41. يوسف إلياس ، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2008 .

ب . المراجع الخاصة :

1. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل ، المطبعة العربية الحديثة ، القاهرة ، 1979 .

2. أيمن عبد العزيز مصطفى ، قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، 2009 .

3. حمد عمر حمد ، السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 1003 .

4. عبد العزيز المرسي حمود ، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير المحدد المدة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1998 .

5. عبد الفتاح مراد ، المخالفات التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة العامة ، دار المكتبة الكبرى ، الطبعة الأولى ، الإسكندرية ، 1993 .

6. فريدة لعبيدي ، السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، 2008 .

7. محمد مختار محمد عثمان ، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1973 .

8. مصطفى عفيفي ، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، مطبعة حسان ، القاهرة ، 1982.

9. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، بدون جهة نشر ، 1976 .

10. مغاوري محمد شاهين ، المساءلة التأديبية ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، 1974 .

11. ممدوح محمد علي مبروك ، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2009.

12. يسرى حبيب لبيب ، نظرية الخطأ التأديبي ، جامعة القاهرة ، 1990 .

ثانياً : الأبحاث

1. الحسن سيمو ، السلطة التقديرية للإدارة ورقابة القضاء عليها ، بحث منشور في مختبر ' أبو عبد الله موسى الخوارزمي' بجامعة اليرموك ،الأردن ، بدون سنة .
2. حمادة أبو نجمة ، إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل ، بحث منشور في الموقع الالكتروني لوزارة العمل الأردنية : " http://www.mol.gov.jo/ " .
3. صليحة بن عاشور ، نظرية الملكية بين التشريع الاقتصادي الإسلامي والقانون ، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة ورقلة ، الجزائر، 2006 .
4. فراس الكساسبة / بكر السرحان ، مفهوم الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدّة في ظل قانون العمل الأردني " غموض في النص وانحراف في التطبيق " ، بحث منشور في مجلّة أبحاث اليرموك ، المُجلّد ' 26 ' العدد ' 02 ' 2010 ، إربد ، 2010 .
5. محمد راتب أحمد المغربي ، الفصل التعسفي في ظل قانون العمل الأردني ، بحث منشور في مجلة نقابة المحاميين الأردنيين ، بدون سنة نشر .
6. معاذ عبد الستار شعبان الهيتي ، التعزير والعقوبة بالهجرة في الشريعة الإسلامية ، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإسلامية ، المجلّد الرابع – العدد الخامس عشر – ، العراق ، 2013 .
7. هاني علي الطهراوي ، طبيعة المخالفة التأديبية ومبدأ المشروعية ، بحث منشور جامعة الزرقاء الأهلية ، الزرقاء ، الأردن ، بدون سنة نشر .

ثالثاً : المواقع الالكترونية

1. الموقع الالكتروني لمنتديات جامعة القاهرة للتعليم المفتوح : " yaaah.ibda3.org " .
2. الموقع الالكتروني لشبكة قانوني الأردن ، " www.lawjo.com " .
3. الموقع الالكتروني لوزارة العمل الأردنية : " http://www.mol.gov.jo/ " .
4. الموقع الالكتروني " http://konouz.com " .
5. الموقع الالكتروني : " ملتقى الموظف الجزائري " ، " http://mouwazaf.ahlamontada.com " .
6. الموقع الالكتروني للموسوعة الحرّة ، ويكيبيديا : " http://ar.wikipedia.org " .
7. الموقع الالكتروني لغرفة صناعة عمّان : " http://www.aci.org.jo " .
8. الموقع الالكتروني : " http://www.anwarcenter.com / " .
9. ملتقى الموظف الجزائري ، بحث بعنوان " تأديب الموظف العام " ، الموقع الالكتروني : " http://mouwazaf.ahlamontada.com " ، بدون مؤلف .
10. الموقع الالكتروني : " المعاني " : " http://www.almaany.com " .
11. الموسوعة العربية ، موقعها الالكتروني ، " http://www.arab-ency.com " .
12. الموقع الالكتروني لمحكمة النقض الفرنسية : " http://www.courdecassation.fr ".

رابعاً : التشريعات

1. دستور المملكة الأردنية الهاشمية؛ المنشور في الجريدة الرسمية رقم " 1093 " بتاريخ : 1952/01/08 .
2. قانون العمل الأردني رقم " 6 " لسنة " 1996 " وتعديلاته .
3. قانون العمل المصري رقم " 12 " لسنة " 2003 " وتعديلاته .
4. قانون العمل الفرنسي الصادر في " 28 / 12 / 1910 " . حسب آخر نسخة له : 28 جوان 2013 وتعديلاته .
5. مدوّنة العمل الجزائرية في قانونها رقم " 90-11 " المتمم بالأمر رقم " 97-02 " المؤرخ في يناير " 1997 " وتعديلاته .
6. مجلّة الشغل التونسية رقم " 27 " لسنة " 1966 " وتعديلاتها .
7. نظام العمل السعودي الجديد الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/51 وتاريخ 1426/8/23هـ وتعديلاته .
8. القانون المدني الأردني رقم " 43 " لسنة " 1976 " وتعديلاته .
9. القانون المدني المصري رقم " 131 " لسنة " 1948 " وتعديلاته .
10. قانون العقوبات الأردني ، رقم " 16 " لسنة " 1960 " وتعديلاته .
11. قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم " 76 " لسنة " 1951 " وتعديلاته .
12. قانون الجمعيات الأردني رقم "22" لسنة " 2009 " وتعديلاته .
13. نظام مفتشي العمل رقم " 56 " لسنة " 1996 " وتعديلاته .
14. نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم " 07 " لسنة " 1998 " وتعديلاته .

15. نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم " 08 " لسنة " 1998 " وتعديلاته .

16. نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم " 42 " لسنة " 1998 " وتعديلاته .

17. نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية ومواقع العمل رقم " 43 " لسنة " 1998 " وتعديلاته .

18. نظام المكاتب الخاصة للتشغيل رقم " 21 " لسنة " 1999 " وتعديلاته .

19. نظام فئات عمّال الزراعة الخاضعين لأحكام قانون العمل رقم " 04 " لسنة " 2003 " وتعديلاته .

20. نظام اللجنة الثلاثية لشؤون العمل رقم " 21 " لسنة " 2010 " وتعديلاته .

21. قرارات محكمة التمييز الأردنية الموقرة .

22. القرار الوزاري الخاص بالسجلات الواجب على صاحب العمل الاحتفاظ بها لسنة " 2002 " وتعديلاته .

الملخص باللغة الانجليزية :

Salah Mohammed Ouaissi Sekkouti . The authority of the employer in determining Disciplinary errors of the worker . "Study In the Jordanian labor law". Master Thesis, Yarmouk University, Jordan, 2013, supervision by Dr. Mohammed Ahmed Shammari, co-supervision by Dr. Maha youcef khasawna.

This thesis studied the subject of the disciplinary authority of the employer when dealing with the worker's accomplishments. On basis of the Jordanian Labor Law and according to specialists studying this, we tried to test the relationship between the employer and the employee. We searched the possible reasons that might lead to disequilibrium of the two parts benefits presuming the existence of some loopholes which the employer uses to ill-treat the worker when this latter acts illegally in accordance with the general law of the institution. Because the employer usually prefers his own interest to this of the worker, the legal rules put by the legislator should be reconsidered. They should be also analyzed to check if they provide a complete protection for the worker or not. Accordingly, we suggested in this thesis a straight diagnosis of the cases that are exploited by the employer to the abuse of authority especially that the fate of the relationship between them is linked to the disciplinary mistake that can be committed by the worker. The thesis is divided then into two parts. In the first part we established a definition of the employer's disciplinary authority, explaining in it the basics from which the employer extracts his disciplinary authority with the functions exercised

in the process of judging the actions of the worker. Then, we have expanded in the disciplinary authority of the employer (disciplinary error), of which we know the characteristics and types, and the pillars from which we can judge the act of mistaking.

The second part of the study is about the restrictions contained on the disciplinary authority of the employer in order to know its limitations and exceptions, all to provide a sufficient guarantee of the worker's rights. After that we talked about auditing on authority (administrational and judicial) of the employer. Finally, the study is concluded with the important subject of limiting the disciplinary mistakes of the worker, relying on the views of scholars who have written extensively on this subject, but without giving out convincing solutions.